

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
экономики труда и основ управления
наименование кафедры, отвечающей за реализацию дисциплины



Е.С. Дашкова
подпись, расшифровка подписи
Протокол №10 18.05.22 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.16 «Теория и практика менеджмента»

- 1. Код и наименование направления подготовки:**
38.03.02 «Менеджмент»
- 2. Профиль подготовки:** МО, ФМ, ММ, УМ, УБ, УЗиЦП
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра экономики труда и основ управления
- 6. Составители программы** Гаджиметов Б.Э., к.э.н., ст., преп.
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета, протокол № 4 от 21.04.22 г.
- 8. Учебный год:** 2023/2024 **Семестр(-ы):** 2, 3
- 9. Цели и задачи учебной дисциплины:**

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся системных знаний по теории менеджмента, комплекса умений и навыков практического управления, обеспечивающих эффективное решение профессиональных задач менеджерами современной организации.

Задачи учебной дисциплины:

- получение знаний об эволюции управленческой мысли, теориях менеджмента, подходах к управлению, особенностях современной управленческой парадигмы, новейших программах управления;
- приобретение умений разрабатывать стратегии развития организации, сопряженные с ними структуры управления и системы управления, управлять организационной культурой, организационными изменениями и организационным развитием;
- формирование и развитие навыков принимать обоснованные управленческие решения в разрезе функций управления;
- формирование и развитие навыков практического руководства: влияния, персонифицированного мотивационного управления, научения поведению, командообразования, развития работников, управления конфликтами, эффективных коммуникаций;
- повышение степени мотивации обучаемых к личностному росту и освоению менеджерских компетенций ввиду высокой значимости управленческой деятельности.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: блок 1, обязательная часть.

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:

Обучающийся должен знать:

- культурологию;
- основы психологии личности и саморазвития;
- экономическую теорию.

Обучающийся должен уметь:

- использовать методы экономического исследования;
- систематизировать и обобщать социально-экономическую информацию;
- критически оценивать социально-экономическую информацию.

Обучающийся должен иметь навыки:

- применения современных информационных технологий;
- эффективных коммуникаций;
- самостоятельной работы.

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей:

- «Стратегический менеджмент»;
- «Бизнес-планирование»;
- «Управление изменениями»;
- «Корпоративная социальная ответственность»;
- «Менеджмент знаний»;
- «Менеджмент качества»;
- «Лидерство в организации 21 века»;
- «Управление командами»;

- «Управление проектами»;
- «Методы принятия управленческих решений»;
- «Организация и эффективность трудовой деятельности»;
- «Маркетинг»;
- «Тайм-менеджмент»;
- «Документирование управленческой и закупочной деятельности»;
- «Организация переговорного процесса и управление конфликтами»;
- «Управление закупками и снабжением».

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

| Код | Название компетенции | Код(ы) | Индикатор(ы) | Планируемые результаты обучения |
|-------|---|---------|--|---|
| ОПК-1 | Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории | ОПК-1.1 | Применяет технологии проектирования организационных структур управления и разрабатывает внутренние регламенты, обеспечивающие эффективное распределение полномочий и ответственности между ее элементами | Знать: теорию проектирования работы и организационных структур, типологию организаций, Уметь: проектировать работу и организационные структуры Владеть: навыками построения матрицы функций, разработки элементов проектирования работы и организации |
| | | ОПК-1.2 | Использует знания экономической и управленческой теории для постановки и решения типовых задач профессиональной деятельности | Знать: традиционные и современные теории управления; особенности современной управленческой парадигмы. Уметь: осуществлять процесс стратегического, тактического и оперативного управления; разрабатывать и принимать управленческие решения в разрезе функций управления. Владеть: методами стратегического анализа, разработки и реализации стратегий развития организации; организационно-административными, экономическими и социально-психологическими методами управления |
| | | ОПК-1.3 | Применяет основные теории мотивации, лидерства, власти и командообразования для решения организационно-управленческих задач | Знать: теории мотивации, влияния и власти, лидерства, групповой динамики, организационной культуры, коммуникаций; модели поведения человека в организации Уметь: осуществлять персонифицированный подход к мотивационному управлению, диагностику типа организационной культуры, ее характеристики, |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>формировать эффективно работающую команду и управлять ею.</p> <p>Владеть: навыками влияния, диагностики типов личности, мотивационного профиля работников, командных ролей, разработки системы стимулов; формирования миссии, системы ценностей и Этического кодекса организации, методами управления организационной культурой др.</p> |
|--|--|--|--|--|

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. – 5 / 252

Форма промежуточной аттестации: зачет (1 курс, 2 семестр); экзамен (2 курс, 3 семестр)

13. Трудоемкость по видам учебной работы

| Вид учебной работы | | Трудоемкость | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|-----------|-----|
| | | Всего | По семестрам | | |
| | | | 2 семестр | 3 семестр | ... |
| Аудиторные занятия | | 100 | 32 | 68 | |
| в том числе: | лекции | 50 | 16 | 34 | |
| | практические | 50 | 16 | 34 | |
| | лабораторные | – | – | - | |
| Самостоятельная работа | | 116 | 40 | 76 | |
| в том числе: курсовая работа (проект) | | + | - | + | |
| Форма промежуточной аттестации (зачет – 0; экзамен – 36 час.) | | 36 | - | 36 | |
| Итого: | | 252 | 72 | 180 | |

13.1. Содержание дисциплины

| п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУК |
|------------------|--|--|---|
| 1. Лекции | | | |
| 1.1 | Введение в теорию и практику менеджмента | Сущность менеджмента. Менеджмент как вид деятельности. Менеджмент как наука и искусство. Основные категории менеджмента. Менеджмент как аппарат управления. Роли и компетенции менеджера в организации. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.2 | Эволюция управленческой мысли | Хронология развития теории и практики управления. Ранние школы менеджмента. Школа «Человеческих отношений» и поведенческий подход к менеджменту. Количественный, системный, процессный и ситуационный подходы к менеджменту. Современная управленческая парадигма. Особенности менеджмента XXI века. Развитие теории и практики управления в России: советский и постсоветский периоды | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.3 | Цели организации, | Цели и планирование. Миссия организации. | https://edu.vsu.ru/ – |

| | | | |
|------|--|--|---|
| | планирование и стратегическое управление | Сущность и процесс стратегического управления. Стратегии бизнеса. Инструменты стратегического анализа и выбора стратегии: SWOT-анализ, матрицы БКГ, Томпсона и Стриккланда, модель 5 сил М. Портера. | образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.4 | Проектирование работ и организации | Проектирование работы в организации. Типология организаций. Основные типы организационных структур управления (ОСУ): традиционные, дивизиональные, матричные. Распределение функций и полномочий, департаментализация и координация, организационная иерархия и делегирование полномочий. Децентрализация управления. Современные тенденции в организационных структурах. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.5 | Принятие управленческих решений | Решение как продукт управленческого труда. Классификация управленческих решений. Модели принятия управленческих решений. Процесс рационального решения проблем. Методы разработки и выбора альтернатив при принятии решений в менеджменте. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.6 | Человек в организации | Модель поведения человека в организации. Факторы, влияющие на поведение индивида в организации. Виды интеллекта. Индивидуальное развитие. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.7 | Мотивация работников | Сущность мотивации. Теории содержания мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Херцберга. Теории процесса мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, теория постановки целей, модель Портера – Лоулера. Стимулирование как составная часть мотивационного процесса. Прикладные программы и методы мотивации персонала. Концепция обогащения труда. Партиципативное управление. Система управления деятельностью работников. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.8 | Руководство, лидерство, власть | Лидер и менеджер - сравнительная характеристика. Формальное и неформальное лидерство. Универсальные теории лидерства. Ситуационные теории лидерства. Современные теории лидерства. Эмоциональное лидерство. Классификация стилей руководства. Источники власти и влияния в организации. Формы влияния. Власть как форма влияния. Власть и манипуляция. Баланс власти. Типы власти. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.9 | Конфликты в организации | Сущность и роль конфликта. Типы конфликтов и причины их возникновения. Способы разрешения конфликтных ситуаций. Картография конфликта. Посредничество при разрешении конфликтов. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.10 | Групповая динамика и командообразование | Закономерности формирования социальных групп. Формальные и неформальные группы. Причины объединения людей в группы. Групповая динамика. Сущность команды. Формирование эффективных рабочих команд. Роли в командах менеджеров. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.11 | Коммуникации в менеджменте | Сущность коммуникаций, основные элементы коммуникационного процесса. Организационные и межличностные коммуникации. Коммуникационные сети, вертикальная, горизонтальная, диагональная связи, коммуникационный стиль, открытость в коммуникации, адекватность обратной связи. Характеристика коммуникационных стилей. Вербальные и невербальные коммуникации. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |

| | | | |
|--------------------------------|--|---|---|
| | | Основные барьеры, препятствующие эффективной коммуникации, пути их выявления и устранения. | |
| 1.12 | Контроль в системе менеджмента | Контроль как важная функция менеджмента. Содержание контроля. Сущность, задачи, характеристика форм и уровней контроля. Методы административного контроля. Назначение, формы и границы контроля в системе менеджмента. Природа и цель контроля. Меры и области контроля. Время и факторы контроля. Предварительный, текущий и заключительный виды контроля. Персональный и формализованный контроль. Стандарты в процессе контроля. Характеристики эффективной системы контроля. Поведенческие аспекты контроля. Уклонение работников от контроля. Способы его преодоления. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.13 | Организационная культура | Феномен организационной культуры. Структура организационной культуры. Факторы формирования ОК. Типы организационной культуры. Коммуникативные элементы организационной культуры. Управление организационной культурой: этапы, методы. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 1.14 | Организационные изменения и организационное развитие | Понятие и виды организационных изменений. Модели управления изменениями. Методы преодоления сопротивления переменам. Концепция организационного развития (ОР). Управление изменениями в процессе организационного развития. | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2. Практические занятия | | | |
| 2.1 | Темы 1.1 – 1.14 | Доклады / презентации «Вклад зарубежных и отечественных ученых в развитие науки и практики управления» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.2 | Тема 1.4. | Кейсы по проектированию и совершенствованию ОСУ | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.2 | Тема 1.1- 1.14 | Модерация «Эффективные коммуникации» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.1 | Темы 1.1- 1.11 | Деловая игра «Кораблекрушение» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.1 | Темы 1.1- 1.14 | Деловая игра «Производство бумажных цветов» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.2 | Тема 1.1. | Модерация «Менеджер и подчиненный» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.3 | Тема 1.1 – 1.14 | Модерация «Особенности российской рабочей этики» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.4 | Темы 1.1, 1.3 - 1.14 | Модерация «Разработка миссии и системы ценностей и стратегических целей» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.5 | Темы 1.4 – 1.6 | Кейс «Увольнение» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |

| | | | |
|-----|-----------------|--|---|
| 2.6 | Тема 1.4 - 1.11 | Социально-психологический эксперимент «Типы людей» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.7 | Темы 1.5 – 1.7 | Модерация «Разработка системы стимулирования» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.8 | Темы 1.1 – 1.14 | Кейс «Дешмен кампании» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 2.9 | Темы 1.1- 1.14 | Итоговый кейс «Стратегия филиала» | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Виды занятий (количество часов) | | | | |
|-------|--|---------------------------------|--------------|--------------|------------------------|-------|
| | | Лекции | Практические | Лабораторные | Самостоятельная работа | Всего |
| 1.1 | Введение в теорию и практику менеджмента | 6 | 6 | | 4 | 16 |
| 1.2 | Эволюция управленческой мысли | 4 | 6 | | 18 | 28 |
| 1.3 | Цели организации, планирование и стратегическое управление | 4 | 4 | | 16 | 24 |
| 1.4 | Проектирование работ и организации | 4 | 6 | | 16 | 26 |
| 1.5 | Принятие управленческих решений | 2 | 4 | | 4 | 10 |
| 1.6 | Человек в организации | 6 | 6 | | 12 | 24 |
| 1.7 | Мотивация работников | 6 | 6 | | 8 | 20 |
| 1.8 | Руководство, лидерство, власть | 6 | 6 | | 6 | 18 |
| 1.9 | Конфликты в организации | 2 | - | | 4 | 6 |
| 1.10 | Групповая динамика и командообразование | 2 | - | | 6 | 8 |
| 1.11 | Коммуникации в менеджменте | 2 | 4 | | 4 | 10 |
| 1.12 | Контроль в системе менеджмента | 2 | - | | 4 | 6 |
| 1.13 | Организационная культура | 2 | - | | 6 | 8 |
| 1.14 | Организационные изменения и организационное развитие | 2 | 2 | | 8 | 12 |
| | Итого: | 50 | 50 | | 116 | 216 |

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Студенты получают раздаточный лекционный материал и учебно-методические пособия по организации самостоятельной работы (выполнению курсовой работы, кейсов и др.) на электронных носителях, странице курса образовательного портала ВГУ, инструктаж при выполнении тестовых заданий и подготовке к модерациям.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 1. | Виханский О. С. Менеджмент : учебник : [для студ. вузов, обуч. по направлению подгот. "Экономика" и специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтер.учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение"] / О.С. Виханский, А.И. Наумов .— 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2017 .— 653, [2] с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 643-654 .— ISBN 978-5-9776-0320-1 .— ISBN 978-5-16-010130-9. |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 2. | Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя статьи что из этого следует / Адизес И. Пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 245 с. |
| 3. | Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес; Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007. – 397 с. |
| 4. | Адизес И. Управляя изменениями / И.Адизес; Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2008. – 267 с. |
| 5. | Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные / Ицхак КалдеронАдизес; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 205 с. |
| 6. | Ансофф И. Стратегическое управление / И .Ансофф; Пер. с англ. – М. : Экономика, 1989. -355 с. |
| 7. | Арджирис К. Организационное научение / К. Арджирис; Пер. с англ. – М. : ИНФРА М, 2004. - 392 с. |
| 8. | Баркер Л. Искусство слушать / Л. Баркер, К. Ватсон; Пер. с англ. - М.: ЭКСМО- Пресс, 2003. -122 с. |
| 9. | Беляев А.А, Системология организации / А.А. Беляев, Э.М. Коротков – М. : Дело, 2000. – 182 с. |
| 10. | Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров / Р.М. Белбин; Пер. с англ. – М. :НПРО, 2003. – 153 с. |
| 11. | Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн ; Пер. с англ. – Спб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2001. -281 с. |
| 12. | Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Э. Макки ; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 301 с. |
| 13. | Бредемайер К. Черная риторика: Власть и магия слова / КарстенБредемайер ; Пер. с нем. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 233 с. |
| 14. | Виханский О.С. Менеджмент: учебник /О.С. Виханский , А.И. Наумов - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2014 – 367 с. |
| 15. | Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник / О.С. Виханский. – М. :Гардарика, 2002. – 296 с. |
| 16. | Гвишиани Д.М. Организация и управление: Учебник / Д.М. Гвишиани. - 3 изд. – М. : Дело, 1998. – 372 с. |
| 17. | Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 340 с. |
| 18. | Грейсон Д. Американский менеджмент на пороге XXI века / Д. Грейсон и др. Пер. с англ. – М. : Экономика, 1991. – 123 с. |
| 19. | Грот Д. Дисциплина без наказаний / Д. Грот; Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2009. -275 с. |
| 20. | Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт; Пер. с англ. – С-Пб : Питер, 2010 – 677 с. |
| 21. | Дойль П. Менеджмент: Стратегия и тактика / П. Дойль; Пер. с англ. – С-Пб., 2001. – 560 с. |
| 22. | Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке/ П. Друкер; Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 272 с. |
| 23. | Друкер П.Ф. Практика менеджмента П. Друкер; Пер. с англ.– М., 2000. – 398 с. |

| | |
|-----|---|
| 24. | Друкер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты П. Друкер; Пер. с англ.. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. – 233 с. |
| 25. | Дункан У. Джек. Основополагающие идеи в менеджменте / У. Джек. Дункан ; Пер. с англ. - М.: Дело, 1996. – 376 с. |
| 26. | Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон Р. Куинн ; Пер с англ. под ред. И.В. Андреевой. – Спб.- Питер, 2001. – 202 с. |
| 27. | Кетс де ВрисМ.Мистика лидерства: развитие эмоционального интеллекта / Манфред Кетс де Врис ; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 312 с. |
| 28. | Корнелиус Х. Выиграть может каждый / Х. Корнелиус, П. Фейер ; Пер. с англ. – М. : Стрингер, 1992. – 133 с. |
| 29. | КрегерО.Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехина работе / О. Крегер, Тьюсон Дж. М. ; Пер. с англ. – М.: Персей, Вече, АСТ,1995. – 344 с. |
| 30. | Лейхифф Дж. М.. Бизнес-коммуникации / Дж. М. Лейхифф, Дж.М. Пенроуз. ; Пер. с англ. - Спб.: Питер, 2001. – 455 с. |
| 31. | Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; Пер. с англ. - 3-е изд. - Спб.: Питер, 2003. – 256 с. |
| 32. | Менеджмент : [учебник по специальности "Менеджмент организации"] / [М.Л. Разу (рук.) и др.] ; Гос. ун-т управления; под ред. М.Л. Разу .— 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2009 .— 472 с. |
| 33. | МесконМ.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер с англ. - М. : Вильямс, 2008. – 677 с. |
| 34. | Пиз А., Пиз Б. Новый язык телодвижений. Расширенная версия / А. Пиз, Б. Пиз;Пер с англ. – М.: Изд-во Эксмо, 2006. -345 с. |
| 35. | Минцберг Г. Профессия – менеджер: Мифы и реальность / Лидерство (Серия «Классика HarvardBusinessReview») / Г. Минцберг; Пер с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс,2006. – с. 123 с. |
| 36. | Нельсон Б. 1001 способ признания и вознаграждения: полный справочник / Боб Нельсон, Дин Р. Спигер ; Пер с англ. – М.: М.: Издательский Дом «Вильямс», 2008. – 234 с. |
| 37. | Ричи Ш. Управление мотивацией: Учебное пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин ; Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 342 с. |
| 38. | РоббинсХ. Почему не работают команды? Что идет не так, и как это исправить / Х. Роббинс, М. Финли ; Пер. с англ. – М.: Хорошая книга, 2005. – 265 с. |
| 39. | Сенге П. Пятая дисциплина : искусство самообучающейся организации / П. Сенге ; Пер с англ. – М.: ЗАО «Олимп- Бизнес», 1999. – 397 с. |
| 40. | Сенге П. Танец перемен: новые проблемы самообучающейся организации / П. Сенге, А. Клейнер и др. ; Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп- Бизнес», 2003. – 489 с. |
| 41. | Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. Пособие / Т.О .Соломанидина – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 399 с. |
| 42. | Спенсер – мл. Л. М. Компетенции на работе / Лайл М. Спенсер – мл., Сайн М. Спенсер ; Пер.санг. – М. :НIPPO, 2005. – 367 с. |
| 43. | Томпсон А.А. мл. Стратегический менеджмент. Учебник для вузов / А.А. Томпсон мл., А. Дж. Стрикленд ; Пер.санг. – М.: ИНФРА, 2001. – 368 с. |
| 44. | Уайтли Ф. Мотивация / Ф. Уайтли ; Пер. с англ. – М. Издательский дом «Вильямс», 2003. – 89 с. |
| 45. | Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. 17-модульная программа для менеджеров. Управление развитием организации. 9 модуль / С.Р. Филонович. – М.: ИНФРА – М, 1999. – 287 с. |
| 46. | Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство/ Э.Х. Шейн ; Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака – Спб: Питер, 2002. – 208 с. |
| 47. | Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе / В. Шеклтон ; Пер. с англ.– Спб: Питер, 2003. – 199 с. |

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| | https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle |
| 48. | http://www.lib.vsu.ru |
| | http://biblioclub.ru |
| | http://www.e-library.ru |
| | http://www.ibooks.ru |

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных) работ и др.)

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 1. | Полякова О.Н. Методические рекомендации по использованию кейс-метода по дисциплинам «Теория и практика менеджмента», «Менеджмент», «Теория управления» для студентов бакалавров направлений 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.04 «Государственное муниципальное управление». – Воронеж, ВГУ, 2015. – 16 с. |
| 2. | Арзамасцева Л.П. Методические рекомендации по выполнению курсовых и выпускных квалификационных работ Учебно-методическое пособие для обучающихся по направлениям 38.03.01 «Экономика» (уровень бакалавриата), 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), 38.04.01 «Экономика» (уровень магистратуры), 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры), 38.06.01 «Экономика» (уровень подготовки кадров высшей квалификации) / Л.П. Арзамасцева., Н.Н. Б еленова, А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко, В.Н. Ярышина. – Воронеж, ВГУ, 2017. – 67 с. |
| 3. | Эйтингон В.Н. Методические рекомендации по выполнению курсовых работ по дисциплинам «Теория и практика менеджмента» и «Государственное и муниципальное управление»: Учебно-методическое пособие / В.Н. Эйтингон, О.Н. Полякова, О.А. Родин. – Воронеж, ВГУ, 2014. – 32 с. |

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины используются традиционные и современные интерактивные образовательные технологии: лекции, деловые игры, кейс-метод обучения, модерации и др. Программа курса может реализовываться с применением дистанционных технологий посредством образовательного портала «Электронный университет ВГУ « <https://edu.vsu.ru/>»»

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

| № п/п | Наименование раздела дисциплины (модуля) | Компетенция(и) | Индикатор(ы) достижения компетенции | Оценочные средства |
|-------|--|----------------|-------------------------------------|--|
| 1._ | Введение в теорию и практику менеджмента | ОПК-1 | ОПК-1.1; ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, деловая игра «Кораблекрушение», модерация «Менеджер и подчиненный» |
| 2._ | Эволюция управленческой мысли | ОПК-1 | ОПК-1.1; ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, реферат, доклады / презентации «Вклад зарубежных и отечественных ученых в развитие науки и практики управления», конспекты первоисточников (трудов зарубежных и отечественных ученых) |

| | | | | |
|-----|--|-------|-----------------------|--|
| 3._ | Цели организации, планирование и стратегическое управление | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, кейс «Стратегия филиала», модерация «Разработка миссии, системы ценностей и стратегических целей» |
| 4._ | Проектирование работ и организации | ОПК-1 | ОПК-1.1; ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, деловая игра «Производство бумажных цветов», кейсы по проектированию ОСУ |
| 5._ | Принятие управленческих решений | ОПК-1 | ОПК-1.1; ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, деловые игры («Кораблекрушение», «Производство бумажных цветов»), кейсы («Стратегия филиала», «Увольнение», «Дешмен кампани»), модерации («Менеджер и подчиненный», «Разработка миссии, системы ценностей и стратегических целей», «Особенности российской рабочей этики», «Разработка системы стимулирования») |
| 6._ | Человек в организации | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, социально-психологический эксперимент «Диагностика типов личности», Кейсы («Стратегия филиала», «Увольнение», «Дешмен кампани»), модерации («Менеджер и подчиненный», «Разработка миссии, системы ценностей и стратегических целей», «Особенности российской рабочей этики») |
| 7._ | Мотивация работников | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, модерация «Разработка системы стимулирования» |
| 8._ | Руководство, лидерство, власть | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, Кейсы («Стратегия филиала», «Увольнение», «Дешмен кампани») |
| 9._ | Конфликты в организации | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, деловые игры («Кораблекрушение», «Производство бумажных цветов») |
| 10. | Групповая динамика и командообразование | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, деловые игры («Кораблекрушение», «Производство бумажных цветов»), социально-психологический эксперимент «Диагностика типов личности», |
| 11. | Коммуникации в менеджменте | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, деловые игры («Кораблекрушение», «Производство бумажных цветов»), кейсы («Стратегия филиала», «Увольнение», «Дешмен кампани»), модерации («Менеджер и подчиненный», «Разработка миссии, системы ценностей и стратегических целей», «Особенности российской рабочей этики», «Разработка системы стимулирования») |
| 12. | Контроль в системе менеджмента | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, Кейсы («Стратегия филиала», «Увольнение», «Дешмен кампани») |

| | | | | |
|--|--|-------|--------------------------|---|
| 13. | Организационная культура | ОПК-1 | ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, модерации («Менеджер и подчиненный», «Разработка миссии, системы ценностей и стратегических целей», «Особенности российской рабочей этики») |
| 14. | Организационные изменения и организационное развитие | ОПК-1 | ОПК-1.1; ОПК-2; ОПК-3 | Тесты, кейсы («Стратегия филиала», Кейсы («Стратегия филиала», «Увольнение», «Дешмен кампани») «Дешмен кампани»), модерация «Разработка миссии, системы ценностей и стратегических целей» |
| Промежуточная аттестация форма контроля – зачет (1 курс, 2-й семестр; экзамен (2 курс, 3-й семестр) | | | | Перечень вопросов, тесты, портфолио письменных домашних работ, курсовая работа (2 курс, 3-й семестр) |

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Текущий контроль успеваемости

20.1. Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

20.1.1.. Деловая игра «Кораблекрушение».

Цель игры: Осуществить диагностику ключевых компетенций, необходимых современному менеджеру.

Методика проведения деловой игры:

1. Индивидуальное принятие решения по ранжированию предметов, необходимых для спасения.
2. Формирование групп численностью от 5 до 7 участников, ознакомление с условиями игры.
3. Групповая дискуссия по ранжированию предметов, необходимых для спасения.
4. Обсуждение групповых результатов и работы в командах.
5. Формирование списка ключевых компетенций менеджера.

Ожидаемый (е) результат (ы): диагностика и формирование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности менеджеров: коммуникативных навыков, навыков лидерского поведения, эффективной работы в командах, принятия управленческих решений и др.

Критерии оценки:

- оценку «зачтено «+»» получает обучающийся, принимающий активное участие в деловой игре;
- оценку «зачтено» получает обучающийся, принимающим участие в деловой игре;
- оценку «не зачтено» получает обучающийся отсутствующий на занятиях.

20.1.2. Модерации «Эффективная презентация», «Менеджер и подчиненный», «Разработка миссии, системы ценностей и стратегических целей», «Особенности российской рабочей этики», «Разработка системы стимулирования».

Методика проведения модерации:

1. Индивидуальное принятие решения по заданию.
2. Формирование групп численностью от 5 до 7 участников для проведения групповой дискуссии.
3. Презентация групповых решений и формирование агрегированного коллективного мнения.

Ожидаемый (е) результат (ы): формирование компетенций менеджера, глубокое проникновение в проблему исследования, закрепление пройденного теоретического материала.

Критерии оценки:

- оценку «зачтено «+»» получает обучающийся, принимающий активное участие в модерации;
- оценку «зачтено» получает обучающийся, принимающим участие в модерации;
- оценку «не зачтено» получает обучающийся, отсутствующий на занятии.

20.1.3. Сессия докладов / презентаций по рефератам «Вклад зарубежных и отечественных ученых в развитие науки и практики управления»

Зарубежные ученые и практики (фрагмент):

1. Ф. Тейлор
2. А. Файоль
3. М. Фоллет
4. М. Вебер
5. Э. Мэйо
6. Г. Эмерсон
7. Г. Гантт
8. Г. Форд
9. Ф. Гилберт и Л. Гилберт
10. Честер Барнард
11. Дж. Форрестер

Отечественные ученые и практики:

1. А.К. Гастев
2. П.М. Керженцев
3. Н.А. Витке
4. А.А. Богданов
5. О.А. Ерманский
6. И.М. Бурдянский

Критерии оценки:

- оценку «зачтено «+»» получает обучающийся, выступление которого соответствует всем критериям качественного публичного выступления;
- оценку «зачтено» получает обучающийся, выступление которого частично соответствует критериям качественного публичного выступления.

20.1.4. Деловая игра «Производство бумажных цветов».

Цель игры: Закрепление теоретических знаний по темам «Руководство, лидерство, власть», «Мотивационное управление», «Конфликты в организации», «Групповая динамика и командообразование» и др., развитие навыков лидерского поведения, проектирования и планирования работ, взаимодействия в

самоуправляемых командах в условиях стрессовых ситуаций, жесткой конкуренции.

Алгоритм проведения деловой игры.

1. Формирование групп численностью от 6 до 8 участников, ознакомление с условиями игры.

2. Планирование и проектирование работ в командах под руководством супервайзеров. Закупка инструментов и материалов для первого этапа производства бумажных цветов.

3. Производство бумажных цветов в соответствии с определенной спецификацией и их реализация.

4. Внутригрупповые обсуждения результатов командной работы.

5. Планирование и проектирование работ в самоуправляемых командах. Закупка инструментов и материалов для второго этапа производства бумажных цветов.

6. Производство бумажных цветов в соответствии с определенной спецификацией и их реализация.

7. Внутригрупповые обсуждения результатов командной работы. Сравнительный анализ двух этапов производства по критериям экономической и социальной эффективности.

8. Обсуждение результатов интерактивной игры в классе.

Ожидаемый (е) результат (ы): формирование и развитие компетенций, необходимых для профессиональной деятельности менеджеров: коммуникативных навыков, навыков лидерского поведения, эффективной работы в командах, принятия управленческих решений, проектирования и планирования работ и др.

Критерии оценки:

- оценку «зачтено «+»» получает обучающийся, принимающий активное участие в деловой игре;
- оценку «зачтено» получает обучающийся, принимающим участие в деловой игре;
- оценку «не зачтено» получает обучающийся, отсутствующий на занятии.

20.1.5. Социально-психологический эксперимент «Диагностика типов личности»

Цель социально-психологического эксперимента: формирование умений и навыков осуществлять диагностику типа личности посредством анализа, стиля языкового общения, лексики человека в целях повышения уровня психологической гибкости в коммуникациях, формирования команды, разрешения конфликтных ситуаций и др.

Алгоритм проведения социально-психологического эксперимента.

1. Написание короткого сочинения о восприятии информации по предлагаемой фотографии.

2. Публичное прочтение сочинений.

3. Анализ различий в стилях изложения информации.

4. Ознакомление с маркерами разных языков восприятия и интерпретации окружающей действительности.

5. Обсуждение результатов интерактивной работы в классе.

Ожидаемый (е) результат (ы): формирование и развитие компетенций, необходимых для профессиональной деятельности менеджеров.

Критерии оценки:

- оценку «зачтено «+»» получает обучающийся, принимавший активное участие в социально-психологическом эксперименте;
- оценка «зачтено» получает обучающийся, принимавший участие в социально-психологическом эксперименте;
- оценка «не зачтено» - отсутствующий на занятии обучающийся.

20.1.6. Кейсы по проектированию ОСУ

Кейс «Проблемы ОАО «Хлебозавод №2»»

Предприятие пищевой промышленности ОАО «Хлебозавод №2 занимается производством мелкоштучной сдобы, печенья, кондитерских изделий. Продукция фирмы - реализуется через оптовые поставки в другие регионы, в магазины города и свой фирменный магазин. Организационная структура предприятия имеет следующий вид...

Кейс «Одинцовская кондитерская фабрика»

Представьте, что вы – исследовательская группа, работающая по поручению руководителя Одинцовской кондитерской фабрики, выпускающей продукцию под торговой маркой «А. Коркунов». Перед вами стоит задача изучения организационной структуры предприятия с тем, чтобы выработать соответствующие рекомендации по ее улучшению в соответствии с текущей ситуацией, целью и стратегией фирмы. Пусть в наличии имеется следующая информация...

Критерии оценки письменной работы по кейсам:

- оценку «зачтено «+»» получает обучающийся, представивший глубокий анализ ситуации, правильные и полные ответы на вопросы по кейсу;
- оценку «зачтено» получает обучающийся, представивший поверхностный анализ ситуации, неправильные или /и неполные ответы на вопросы по кейсу;
- «не зачтено» - обучающийся, не представивший работы или представивший ее не в соответствии с установленными форматом или анализом.

20.1.7. Кейсы: «Увольнение», «Дешмен кампани», «Стратегия филиала».

Кейс «Увольнение» (фрагмент)

Вы - руководитель 4-х рабочих, работающих на конвейере в компании «Хай Тайм Воч» (предприятие изготавливает наручные часы). Текущий бюджет предприятия урезан, и Вы должны уволить одного из рабочих...

Кейс «Дешмен кампани» (фрагмент)

«Дешмен Кампани» была крупным концерном, производящим разнообразные виды вооружения для вооруженных сил США. Компания имела 20-ть заводов, расположенных в центральной части страны. Их закупочные операции никогда не были полностью согласованы. Фактически, центральный офис компании поощрял менеджеров каждого предприятия вести работу самостоятельно. Позднее, в 1940 году, когда стало ясно, что организации придется столкнуться с возрастающими трудностями в обеспечении необходимым

сырьем, президент компании мистер Менсон назначил опытного в сфере закупок служащего м-ра Поста вице-президентом по вопросам снабжения...

Кейс «Стратегия филиала» (фрагмент)

Уфимский филиал одного из крупнейших производителей соков и нектаров ЗАО «Тиинус» за последние три года неизменно увеличивал объемы продаж в регионе. Заместитель директора филиала по стратегическому развитию – Латыпов Рустем Артурович находился в глубокой задумчивости. Сегодня, в понедельник, его вызвал генеральный директор Нефедьев Александр Сергеевич, который вернулся на прошлой неделе с очередного совещания в Подмоскowie. Нефедьев сообщил, что в течение ближайших трех дней они должны подготовить стратегический план работы филиала на период до года, а также подробный план первоочередных мероприятий на год...

Критерии оценки письменной работы по кейсам:

–оценку «зачтено «+»» получает обучающийся, представивший глубокий анализ ситуации согласно установленной структуре письменной работы по кейсу в методических рекомендациях или правильные и полные ответы на вопросы по кейсу;

–оценку «зачтено» получает обучающийся, представивший поверхностный анализ ситуации согласно установленной структуре письменной работы по кейсу, неправильные или /и неполные ответы на вопросы по кейсу;

–«не зачтено» - обучающийся, не представивший работы или представивший ее не в соответствии с установленными форматом или анализом.

20.1.7. Конспекты по работам: Ф. Тейлора «Научная организация труда», Г. Минцберга «Профессия менеджер: мифы и реальность», П. Сенге «Групповое обучение» (глава из книги «Пятая дисциплина: искусство самообучающейся организации»), О.С. Виханского и А.И. Наумова «Другой менеджмент: время перемен», О. С Виханского , А. Г. Миракян «Новое тысячелетие: управленческие аномалии и современные концепции лидерства».

Критерии оценки:

- оценку «зачтено» получает обучающийся, конспект которого отражает основное содержание первоисточника;
- оценку «не зачтено» получает обучающийся, конспект которого не отражает основное содержание первоисточника.

20.1.7. Тестовые задания для текущей оценки успеваемости (фрагменты)

1. Главную роль в разработке стратегии предприятия играют:

- а) менеджеры высшего уровня;
- б) менеджеры «первой линии»;
- в) менеджеры среднего уровня;
- г) непосредственные исполнители.

2. Главный ресурс современной организации – это:

- а) информация;
- б) финансы;
- в) сырье и материалы;
- г) люди;

д) технология.

3. Отметьте, пожалуйста, группы ролей менеджера по Г. Минцбергу.

- а) мотивационные;
- б) информационные;
- в) межличностные;
- г) личностные;
- д) связанные с принятием решений.

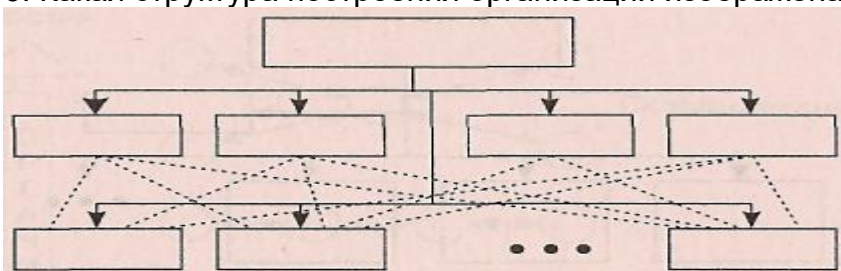
4. Логическая совокупность связанных между собой подразделений и уровней управления, используемая для достижения целей организации, является:

- а) системой управления;
- б) организационной культурой;
- в) организационной структурой;
- г) организационным климатом.

5. Укажите недостатки функциональной структуры управления

- а) уменьшение потребности в специалистах широкого профиля;
- б) трудности координации между функциональными подразделениями;
- в) высокая компетентность специалистов, отвечающих за выполнение функций (повышение профессионализма).

6. Какая структура построения организации изображена на рисунке:



- а) линейная;
- б) функциональная;
- в) линейно-функциональная;
- г) дивизиональная;
- д) проектная;
- е) матричная.

| Оценка тестов по пятибалльной системе | Диапазон правильных ответов по столбальной системе |
|---------------------------------------|--|
| Отлично | 83 - 100 % |
| Хорошо | 63 - 82 % |
| Удовлетворительно | 43 - 62 % |
| Неудовлетворительно | 42 и ниже |

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечня вопросов к экзамену;
- теста;

- портфолио выполненных письменных работ по дисциплине (см. оценочные средства);
- курсовой работы (2 курс, 3-й семестр).

20.2.1. Перечень вопросов к экзамену:

1. Менеджмент как вид деятельности.
2. Менеджмент как наука и искусство. Основные категории менеджмента.
3. Менеджмент как аппарат управления. Уровни управления.
4. Роли менеджера в организации по Г. Минцбергу.
5. Компетенции менеджера. Общая модель компетенций менеджера.
6. Функции и методы менеджмента.
7. Хронология развития теории управления за рубежом.
8. Ф.Тейлор как основатель научного менеджмента. Основные положения научного менеджмента.
9. Концепция бюрократии М. Вебера.
10. Административная школа управления. Возникновение процессного подхода в управлении.
11. Школа человеческих отношений. Хоторнский эксперимент Э. Мэйо.
12. Поведенческий подход в управлении. Теории «Х» и «У» Д. МакГрегора.
13. Поведенческий подход в управлении. Эволюция представлений по поводу обобщенной модели поведения человека в организации.
14. Количественный подход в управлении.
15. Системный подход в управлении. Организация как открытая система.
16. Положения современной концепции системного управления.
17. Теория «7S» и системный подход в управлении организацией.
18. Ситуационный подход в управлении: сущность, методология реализации.
19. Современная управленческая парадигма: сущность, основные характеристики.
20. Современные тенденции в менеджменте.
21. Этапы развития теории и практики управления в России. Социальная инженерия А.К. Гастева.
Вклад П.М. Керженцева в науку и практику управления.
22. Современная управленческая парадигма: сущность, основные характеристики.
23. Современные тенденции менеджмента: комплексное управление качеством, научающаяся организация, управление знаниями.
24. Управление индивидом в организации. Факторы, влияющие на поведение человека.
25. Личные факторы, влияющие на поведение индивида.
26. Восприятие индивида в организации: сущность, законы, эффекты.
27. Индивидуальное развитие в организации.
28. Мотивация: сущность, развитие теории мотивации.
29. Теории содержания мотивации.
30. Теории процесса мотивации.
31. Стимулирование как составная часть мотивационного процесса.
32. Научение поведению в организации.
33. Сравнительные характеристики традиционного и современного подходов к мотивационному управлению.
34. Приемы обогащения труда.
35. Система управления деятельностью работников.
36. Формы влияния. Власть как форма влияния. Власть и манипуляция. Баланс власти. Типы власти.

37. Управленческие решения: сущность, виды, процесс разработки принятия и реализации.
38. Основные типы организационных структур управления: традиционные, дивизиональные, матричные, виртуальные.
39. Цели и планирование. Миссия организации.
40. Сущность и процесс стратегического управления.
41. Стратегический анализ. Матрица SWOT.
42. Сущность и виды стратегии. Корпоративные стратегии.
43. Сущность и виды стратегии. Стратегии бизнес-единиц.
44. Лидерство в менеджменте. Традиционные теории лидерства.
45. Лидерство в менеджменте. Ситуационные теории лидерства.
46. Сущность и роль конфликта в организации. Типы конфликтов и причины их возникновения.
47. Структурные и межличностные способы разрешения конфликтных ситуаций.
48. Сущность группы и групповая динамика. Отличительные особенности команды.
49. Сущность коммуникаций. Основные элементы коммуникационного процесса. Коммуникационные сети и стили.
50. Межличностные коммуникации (вербальные и невербальные). Критерии эффективных коммуникаций. Поведенческие характеристики, способствующие эффективным коммуникациям.
51. Контроль в менеджменте. Виды контроля. Контроль как процесс.
52. Организационная культура: сущность, функции, управление.
53. Понятие и виды организационных изменений. Модель управления изменениями К. Левина. Методы преодоления сопротивления переменам.

20.2.2. Тестовые задания для промежуточной аттестации (фрагменты)

1. Главную роль в разработке стратегии предприятия играют:
 - а) менеджеры высшего уровня;
 - б) менеджеры «первой линии»;
 - в) менеджеры среднего уровня;
 - г) непосредственные исполнители.

2. Какая из потребностей включена Д. МакКлелландом в структуру потребностей?
 - а) признания;
 - б) самоактуализации;
 - в) безопасности;
 - г) достижения успеха;
 - д) стабильности.

3. Коммуникация – это:
 - а) обмен информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми;
 - б) вид управленческой деятельности с постоянным мониторингом ситуации;
 - в) вид управленческой деятельности с целью удержания власти;
 - г) вид управленческой деятельности с целью удержания организации на выбранной траектории развития.

4. Делегирование полномочий – это:
 - а) наделение подчиненных властью для реализации функций управления;

- б) выполнение подчиненными заданий за руководителя;
- в) закрепление за рядовыми работниками функциональных обязанностей в должностных инструкциях;
- г) участие персонала в принятии управленческих решений;
- д) наделение персонала ответственностью за выполнение рабочих задач.

5. Укажите особенность матричной организационной структуры управления.

- а) сочетание постоянно работающих функциональных подразделений и временных проектных групп;
- б) организация при различных звеньях линейной структуры соответствующих функциональных подразделений;
- в) создание отдельных подразделений, каждое из которых специализируется на выполнении определенных функций.

6. Укажите признаки механистической организации:

- а) гибкая структура;
- б) преобладание горизонтальных связей;
- в) преобладание вертикальных связей;
- г) строгая система контроля;
- д) использование формальных правил и процедур, обезличенность взаимоотношений.

| Оценка тестов по пятибалльной системе | Диапазон правильных ответов по стобалльной системе |
|---------------------------------------|--|
| Отлично | 83 -100 % |
| Хорошо | 63 - 82 % |
| Удовлетворительно | 43 - 62 % |
| Неудовлетворительно | 42 и ниже |

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;
- 2) степень активности на занятиях;
- 3) посещение занятий;
- 4) наличие и качество письменных домашних заданий (портфолио).

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется шкала оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

| Критерии оценивания компетенций | Уровень сформированности компетенций | Шкала оценок |
|---|--------------------------------------|----------------|
| <i>Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, понятийным аппаратом, проявляет активность на занятиях, имеет 100 % качественно выполненных письменных работ</i> | <i>Повышенный уровень</i> | <i>Отлично</i> |
| <i>Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины, понятийным аппаратом, однако допускает незначительные ошибки, проявляет активность на занятиях, имеет не менее 80 % качественно выполненных письменных работ</i> | <i>Базовый уровень</i> | <i>Хорошо</i> |

| | | |
|--|-------------------|---------------------|
| Обучающийся частично владеет теоретическими основами дисциплины, допускает ошибки в использовании терминологического аппарата, проявляет пассивность (или отсутствует) на занятиях, имеет письменные работы | Пороговый уровень | Удовлетворительно |
| Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания в области теории, допускает грубые ошибки в использовании терминологического аппарата, проявляет пассивность (или отсутствует) на занятиях, не имеет письменных работ по дисциплине | – | Неудовлетворительно |

20.2.3. Темы курсовых работ

1. Система управления организацией: сущность, характеристика элементов.
2. Реалии и проблемы менеджмента XXI века. Современная управленческая парадигма.
3. Содержание управленческого труда и роли менеджера.
4. Эволюция управления как науки.
5. Вклад представителей научного менеджмента в развитие теории и практики управления.
6. Вклад советских ученых в научный менеджмент.
7. Школа человеческих отношений в истории управленческой науки.
8. Поведенческий подход в менеджменте.
9. Процессный подход в управлении.
10. Системный подход в управлении.
11. Количественная школа в науке управления.
12. Управление и кибернетика.
13. Ситуационный подход в управлении.
14. Управление знаниями в современной организации.
15. Функции управления.
16. Система управления качеством: теория и практика.
17. Компетенции современного менеджера.
18. Типология современных организаций.
19. Стратегическое управление организацией: сущность, виды, этапы разработки.
20. Современные тенденции в организационных структурах управления.
21. Совершенствование (реорганизация) организационных структур управления.
22. Проектирование структуры управления.
23. Проблемы централизации и децентрализации в управлении организацией.
24. Делегирование полномочий как способ повышения эффективности управления.
25. Управление проектами (программами) в деятельности фирмы.
26. Управленческие решения: процесс и методы разработки.
27. Групповые методы принятия решений: сущность, условия и преимущества применения.
28. Информационные технологии в управлении.
29. Совершенствование коммуникаций в менеджменте.
30. Совершенствование документационного обеспечения управления.

31. Инновационные процессы в организациях: сущность, виды, управление.
32. Оперативное управление: системы, практика, проблемы.
33. Управление человеческими ресурсами организации.
34. Особенности управления в малом бизнесе.
35. Конфликты в организации: сущность, типы и методы разрешения.
36. Управление групповой динамикой в организации.
37. Формирование команд и управление ими.
38. Лидерство в управлении: теория и практика.
39. Адаптивный стиль руководства.
40. Мотивация работников в организации: теория и практика
41. Методы мотивационного управления.
42. Материальное стимулирование как способ мотивации персонала.
43. Управление по целям как способ мотивационного менеджмента.
44. Развитие персонала в организации.
45. Самоменеджмент руководителя.
46. Тайм-менеджмент как фактор эффективной работы руководителя.
47. Оценка деятельности работников как функция контроля и развития персонала.
48. Контроль в системе менеджмента.
49. Участие работников в управлении (партисипативное управление).
50. Организационная культура: сущность, типы, функции, формирование
51. Управление развитием организационной культуры.
52. Диагностика и изменение организационной культуры.
53. Организация труда менеджера.
54. Американская модель менеджмента.
55. Японская модель менеджмента.
56. Европейская модель менеджмента.
57. Концепция организационного развития.
58. Социальная ответственность бизнеса и этика менеджмента.
59. Управление организационными изменениями.
60. Виртуальная организация как объект современного менеджмента
61. Управление жизненным циклом организации.

Критерии оценки курсовых работ представлены в методических рекомендациях по их выполнению (п.16).