

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
управления

профессор В.Г. Кудряков
29 апреля 2019 г.



Рабочая программа дисциплины

Теория управления

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность

«Государственное и муниципальное управление»
(программа прикладного бакалавриата)

Уровень высшего образования

бакалавриат

Форма обучения

очная, заочная

**Краснодар
2019**

Рабочая программа дисциплины «Теория управления» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2014 г. № 1567.

Автор:
канд. экон. наук, доцент



М.А. Нестеренко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры государственного и муниципального управления от 15 апреля 2019 г., протокол №34.

Заведующая кафедрой,
д-р экон. наук, профессор



Е.Н. Белкина

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления протокол от 16 апреля 2019 г., протокол №4.

Председатель
методической комиссии
канд. экон. наук, доцент



М. А. Нестеренко

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
д-р экон. наук, профессор



Е.Н. Белкина

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Теория управления» является формирование комплекса знаний об управлении как науке, искусстве и специфическом виде человеческой деятельности, этапах и путях его становления и развития в России и за рубежом, а также выработка основных практических навыков в области современного управления.

Задачи:

- получение знаний теоретических основ управления для решения задач в области профессиональной деятельности и вопросов самоорганизации и самообразования;

- формирование умений использовать принципы и современные методы управления операциями во внутренней среде предприятия (организации, органа власти), а также регламентации деятельности структурных подразделений и отдельных работников;

- овладение методами управления в современных системах управления посредством развития навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ОК- 7 – способность к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ПК-2 – владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-25 – умение организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Теория управления» является дисциплиной базовой части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Государственное и муниципальное управление».

4 Объем дисциплины (216 часов, 6 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	128	28
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	120	20
— лекции	56	8
— практические	64	12
— лабораторные	-	-
— внеаудиторная	8	8
— зачет	-	-
— экзамен	6	6
— защита курсовых работ	2	2
Самостоятельная работа	88	188
в том числе:		
— курсовая работа	18	18
— прочие виды самостоятельной работы	70	170
Итого по дисциплине	216	216

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины студенты (обучающиеся) сдают экзамен, выполняют курсовую работу.

Дисциплина изучается: в очной форме: 2 курс, 3 и 4 семестры,
в заочной форме: 2, 3 курс, 4 и 5 семестры.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
Раздел 1. Теоретические основы управления						

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
1	Управление как явление материального мира 1.Понятие управления, как явления присущего всем организованным системам 2. Виды управления, их характеристика 3. Управление как наука и искусство	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2 ПК-25	3	2	2	4
2	Управление как вид деятельности 1.Отношения управления 2.Управленческий труд. Иерархия в управлении 3.Цели и задачи управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	3	2	4	4
3	Эволюция управления 1.Периоды формирования управленческой мысли 2.Развитие управления как науки 3. Развитие теории управления в России	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	3	4	4	7
4	Методологические основы управления 1.Закономерности управления 2.Законы управления 3.Принципы управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	3	2	4	6
5	Мировой опыт формирования моделей управления 1.Сущность понятия «модель управления» 2.Американская модель управления 3.Европейская модель управления 4.Японская модель управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	3	2	4	6
Раздел 2. Организационные основы управления						
6	Организация как социально- экономическая система	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2,	3	2	4	4

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
	1. Понятие термина «организация» 2. Организация как объект управления	ПК-25				
7	Влияние внутренней и внешней среды на деятельность организации 1. Внутренняя среда организации 2. Внешняя среда организации	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	3	2	4	6
8	Целеполагание в управленческой деятельности 1. Сущность и значение целей 2. Система целей в организации 3. Миссия организации 4. Технология постановки целей по SMART 5. Метод дерева целей	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	3	2	4	8
9	Функции управления 1. Понятие и значение функций управления 2. Общие функции управления 3. Конкретные функции управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	3	2	2	4
10	Планирование в управлении 1. Сущность и значение планов 2. Стратегическое планирование 3. Текущее планирование	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	2	2	2
11	Организационные отношения в системе управления 1. Полномочия и их виды 2. Распределение управленческих полномочий	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	2	2	2

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
	3. Централизация и децентрализация в управлении					
12	Мотивация деятельности 1. Мотивация и ее виды 2. Содержательные теории мотивации 3. Процессуальные теории мотивации	ОК-7, ОПК-2, ПК-2, ПК-25	4	4	2	2
13	Контроль в системе управления 1. Сущность и задачи контроля 2. Виды управленческого контроля 3. Этапы процесса контроля 4. Внутренний и внешний контроль	ОК-7, ОПК-2, ПК-2, ПК-25	4	2	2	2
14	Методы управленческого воздействия 1. Понятие методов управленческого воздействия 2. Административные методы управления 3. Экономические методы управления 3. Социально-психологические методы управления	ОК-7, ОПК-2, ПК-2, ПК-25	4	2	2	2
15	Организационная структура управления (ОСУ) 1. Производственная структура 2. Организационная структура 2. Типы и виды ОСУ	ОК-7, ОПК-2, ПК-2, ПК-25	4	6	6	6
16	Управленческие решения 1. Понятие управленческого решения 2. Классификация управленческих решений 3. Технология принятия управленческих решений	ОК-7, ОПК-2, ПК-2, ПК-25	4	2	2	2

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
17	Коммуникации в управлении 1. Коммуникационный процесс 2. Коммуникационные сети 3. Коммуникационные стили 4. «Шумы в коммуникациях	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	2	2	2
Раздел 3. Раздел 3. Социально-психологические основы управления						
18	Коллектив и его особенности Понятие коллектива. Виды коллективов Личность и коллектив	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	2	2	2
19	Менеджер в управлении организацией 1. Должностные обязанности менеджера 2. Функции менеджера 3. Роли менеджера в управлении организацией	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	2	2	2
20	Власть и лидерство в управлении 1. Понятие, виды и формы власти 2. Лидерство в управлении	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	2	2	2
21	Стиль управления 1. Понятие стиля управления 2. Классификация стилей управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	2	2	2
22	Развитие команды 1. Командный подход в управлении. 2. Эффективный руководитель команды. 3. Построение успешной команды. Специальные роли в команде.	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	4	2	2
23	Эффективность управления 1. Ключевые факторы	ОК-7, ОПК-	4	2	2	5

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
	успешной работы команды 2. Критерии и показатели эффективности управления 3. Признаки эффективного управления	2, ПК- 2, ПК-25				
	Курсовая работа					18
Итого				56	64	88

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

Содержание и структура дисциплины по заданной форме обучения						
№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
Раздел 1. Теоретические основы управления						
1	Управление как явление материального мира 1.Понятие управления, как явления присущего всем организованным системам 2. Виды управления, их характеристика 3. Управление как наука и искусство	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2 ПК-25	4	1	1	10
2	Управление как вид деятельности 1.Отношения управления 2.Управленческий труд. Иерархия в управлении 3.Цели и задачи управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	1	1	10
3	Эволюция управления 1.Периоды формирования управленческой мысли 2.Развитие управления как науки 3. Развитие теории управления в России	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4			15

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
4	Методологические основы управления 1.Закономерности управления 2.Законы управления 3.Принципы управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4			10
5	Мировой опыт формирования моделей управления 1.Сущность понятия «модель управления» 2.Американская модель управления 3.Европейская модель управления 4.Японская модель управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4			10
Раздел 2. Организационные основы управления						
6	Организация как социально- экономическая система 1. Понятие термина «организация» 2.Организация как объект управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4			10
7	Влияние внутренней и внешней среды на деятельность организации 1.Внутренняя среда организации 2. Внешняя среда организации	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4			10
8	Целеполагание в управленческой деятельности 6.Сущность и значение целей 7.Система целей в организации 8. Миссия организации 9. Технология постановки целей по SMART 10. Метод дерева целей	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4		2	10

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
9	Функции управления 1. Понятие и значение функций управления 2. Общие функции управления 3. Конкретные функции управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	4	2	2	10
10	Планирование в управлении 1. Сущность и значение планов 2. Стратегическое планирование 3. Текущее планирование	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
11	Организационные отношения в системе управления 1. Полномочия и их виды 2. Распределение управленческих полномочий 3. Централизация и децентрализация в управлении	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
12	Мотивация деятельности 4. Мотивация и ее виды 5. Содержательные теории мотивации 6. Процессуальные теории мотивации	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
13	Контроль в системе управления 1. Сущность и задачи контроля 2. Виды управленческого контроля 3. Этапы процесса контроля 4. Внутренний и внешний контроль	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
14	Методы управленческого воздействия 1. Понятие методов управленческого воздействия	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5	2	2	2

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
	2. Административные методы управления 3. Экономические методы управления 3. Социально- психологические методы управления					
15	Организационная структура управления (ОСУ) 3. Производственная структура 4. Организационная структура 2. Типы и виды ОСУ	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
16	Управленческие решения 1. Понятие управленческого решения 2. Классификация управленческих решений 3. Технология принятия управленческих решений	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
17	Коммуникации в управлении 1. Коммуникационный процесс 2. Коммуникационные сети 3. Коммуникационные стили 4. «Шумы» в коммуникациях	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
Раздел 3. Раздел 3. Социально-психологические основы управления						
18	Коллектив и его особенности Понятие коллектива. Виды коллективов Личность и коллектив	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
19	Менеджер в управлении организацией 1. Должностные обязанности менеджера 2. Функции менеджера 3. Роли менеджера в управлении организацией	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоят ельная работа
20	Власть и лидерство в управлении 1. Понятие, виды и формы власти 2. Лидерство в управлении	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5	2	2	7
21	Стиль управления 1. Понятие стиля управления 2. Классификация стилей управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
22	Развитие команды 1. Командный подход в управлении. 2. Эффективный руководитель команды. 3. Построение успешной команды. Специальные роли в команде.	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5			7
23	Эффективность управления 1. Ключевые факторы успешной работы команды 2. Критерии и показатели эффективности управления 3. Признаки эффективного управления	ОК-7, ОПК- 2, ПК- 2, ПК-25	5		2	7
	Курсовая работа					18
Итого				8	12	170

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Теория управления: метод. рекомендации к практическим занятиям и выполнению самостоятельной работы для обучающихся направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / сост. М.А. Нестеренко. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 68 с. https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Teorija_upravljenija.pdf

2. Теория управления: метод. указания по выполнению контрольных работ для обучающихся заочной формы обучения направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / сост. М.А. Нестеренко. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 14 с. https://edu.kubsau.ru/file.php/119/TU_kontrolnye_raboty_2020.pdf

3. Теория управления: метод. указания по выполнению курсовых работ для обучающихся направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / сост. О.Н. Салий, М.А. Нестеренко. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 26 с. https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Metodichka_Kursovaja_rabota_TU.pdf

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	
1	Основы технологии и управления отраслями в отрасли растениеводства
1	Управление отраслями агропромышленного комплекса (технические культуры)
2	Основы технологии и управления отраслями в отрасли животноводства
2	Государственное управление племенным животноводством
3,4	<i>Теория управления</i>
3	Методы принятия управленческих решений
4	Безопасность жизнедеятельности
4	Основы маркетинга
5	Система государственного управления
6	Принятие и исполнение государственных решений
6	Маркетинг территорий
6	Исследование социально-экономических и политических процессов
6	Этика и культура управления
7	Государственные и муниципальные услуги
7	Коммуникационное управление
8	Муниципальное управление
8	Стратегическое управление
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию	
1,2	Математика
1	Информатика

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
1	Введение в специальность
1	Основы технологии и управления отраслями в отрасли растениеводства
1	Управление отраслями агропромышленного комплекса (технические культуры)
2	Основы технологии и управления отраслями в отрасли животноводства
2	Государственное управление племенным животноводством
2	Философия
2	Основы экологии и экологического управления
2	Экология
3	Статистика
3,4	<i>Теория управления</i>
3	Территориальная организация населения
3	Экономическая география
7	Бережливые технологии управления
8	Муниципальное управление
8	Стратегическое управление
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-2 - владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
1	Психология
2	Социальная психология
2	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
3,4	<i>Теория управления</i>
4	Деловые коммуникации
4	Риторика
6	Принятие и исполнение государственных решений
7	Основы управления персоналом
8	Государственное управление и религия
8	Философия управления
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК – 25 - умение организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов	
3,4	<i>Теория управления</i>
6	Принятие и исполнение государственных решений
6	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика)
7	Бережливые технологии управления

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
ОПК-2 – способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений					
Знать: основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно-управленческих решений; общий процесс, технологии, принципы и методы принятия организационно-управленческих решений и оценки их последствий; основные критерии и ограничения выбора организационно-управленческих решений; формы ответственности за	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Реферат, доклад, тест, кейс-задания, эссе, дискуссия, рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, курсовая работа

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
принятые организационно-управленческие решения. Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду социально-экономической системы, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на процесс принятия организационно-управленческих решений; обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений; анализировать принимаемые организационно-управленческие решения и оценивать их последствия; нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения. Владеть:	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
	При решении стандартных задач не	Имеется минимальный набор	Продemonстрированы базовые навыки при	Продemonстрированы навыки при	

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценоч ное средств о
навыками принятия организацион но- управленчески х решений в профессионал ьной сфере; методами и технологиями принятия организацион но- управленчески х решений; приемами выбора оптимальных организацион но- управленчески х решений; методами оценки их последствий и несения ответственнос ти.	продемонстриро ваны базовые навыки, имели место грубые ошибки	навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	решении стандартных задач с некоторыми недочетами	решении нестандартн ых задач без ошибок и недочетов	
ОК – 7 – способность к самоорганизации и самообразованию					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
Знать: содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности Уметь: анализировать информационные источники (сайты, форумы, периодические издания); самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности. Владеть: навыками организации самообразования; способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Реферат, доклад, тест, кейс-задания, эссе, дискуссия, рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, курсовая работа

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценоч ное средств о
деятельности.					
ПК-2 - владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры					
Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти, методы решения стратегических и оперативных управленческих задач, организацию групповой работы, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, теорию аудита человеческих ресурсов и диагностику организационно	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Реферат, доклад, тест, кейс-задания, эссе, дискуссия, рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, курсовая работа

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
й культуры. Уметь: использовать основные теории мотивации и лидерства, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационно й культуры. Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы; навыками проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационно й культуры	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	
ПК-25 - уметь организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
Знать: основы организации контроля исполнения, проведения оценки качества управленческих решений и осуществления административных процессов; основные виды и процедуры контроля за исполнением управленческих решений и осуществления административных процессов. Уметь: организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов. Владеть: навыками организации контроля исполнения, проведения оценки качества управленческих решений и осуществления административных процессов.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Реферат, доклад, кейс-задания, эссе, дискуссия, рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, курсовая работа

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

7.3.1 Для текущего контроля

Темы рефератов

- 1 Корпорация как основная организационно-правовая форма частного предпринимательства, стратегическое управление в американских корпорациях и его значение в конкурентной борьбе
- 2 Концепция жизненного цикла организации
- 3 Дивизиональная структура, ее разновидности, принцип построения
- 4 Матричная и проектная организационные структуры, их преимущества и недостатки
- 5 Формирование корпоративных структур как тенденция развития современной экономики
- 6 Требования, предъявляемые к качеству управленческого решения
- 7 Принцип Парето 80/20: особенности использования в индивидуальном планировании времени
- 8 Пути повышения эффективности управления организацией
- 9 Подходы в управлении с ориентацией на человека
- 10 Формальные и неформальные группы в организации
- 11 Мотивация как функция управления, побуждающая работников эффективно трудиться для выполнения поставленных целей
- 12 Экономические методы управления: характеристики и особенности
- 13 Организационно-распорядительные методы управления: характеристика, разновидности
- 14 Социально-психологические методы управления и их значение для развития социальной активности персонала и развития коллектива в целом
- 15 Власть, основанная на вознаграждении
- 16 Поведенческие подходы к лидерству
- 17 Управление персоналом как фактор эффективного управления
- 18 Управление как самостоятельная область знаний, сочетающая в себе науку, практику и искусство
- 19 Современные тенденции развития управления
- 20 Теория и практика управления в России в условиях общественной формы собственности
- 21 Основные реформы системы управления экономикой и их результаты
- 22 Информационные факторы качества управления
- 23 Использование мировых информационных ресурсов в управление
- 24 Влияние национальной культуры на организационную культуру
- 25 Внешнеэкономические связи как неотъемлемая часть национального бизнеса

26 Государственное регулирование внешнеэкономической деятельности организаций

Темы докладов

1. Развитие управленческой мысли в работах Адама Смита
2. Чарльз Бебидж и его вклад в становление управленческой науки
3. Школа научного управления: возникновение тейлоризма и его сущность
4. Административная школа управления
5. Школа психологии (крыло человеческих отношений)
6. Школа психологии (крыло поведенческих наук)
7. Количественная (математическая) школа управления
8. Питер Друкер – гуру современного управления
9. История развития управления в России
10. Американская модель управления
11. Европейская модель управления
12. Японская модель управления

Кейс-задания

Кейс ООО «Мукерья»

ООО «Мукерья» представляет собой перерабатывающую организацию агропромышленного комплекса и специализируется на производстве муки и кукурузной крупы.

Организационная структура ООО «Мукерья» включает в себя три группы структурных подразделений:

- основные производственные подразделения;
- подразделения, обслуживающие основное производство;
- функционально-управленческие подразделения.

В состав организационной структуры компании входят два производственных цеха: первый производит муку, второй – кукурузную крупу четырех фракций.

Обслуживающее хозяйство включает в себя подразделения, обеспечивающие производственные структуры организации различными видами услуг. Предоставляются услуги автомобильного транспорта, организуется погрузка и выгрузка железнодорожных вагонов. Обеспечивается общехозяйственное обслуживание, включая функции по хранению сырья, материалов, топлива, комплектующих изделий, готовой продукции и полуфабрикатов. Проводится лабораторный качественный анализ сырья и готовой продукции.

Функционально-управленческие подразделения предназначены для координирования, регулирования и согласования деятельности всей организации. Здесь реализуются функции бухгалтерского учета, маркетинга и кадрового управления.

Общая численность работников организации составляет 72 человека (таблица 1).

Таблица 1 – Штатное расписание ООО «Мукерья» (фрагмент)

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс, (категория) квалификации	Количество штатных единиц
Наименование	Код		
	000000		
		директор	1
		заместитель директора	1
		секретарь	1
		инженер по ТБ	1
бухгалтерия	000001		
		главный бухгалтер	1
		заместитель главного бухгалтера	1
		кассир	1
		бухгалтер по учету МТЦ	1
		бухгалтер по реализации	1
отдел маркетинга	000002		
		начальник отдела маркетинга	1
		маркетолог	2
		коммерческий представитель	2
отдел кадров	000003		
		начальник отдела кадров	1
		специалист по кадровой работе	1
		делопроизводитель	1
транспортный цех	000004		
		начальник транспортного цеха	1
		водитель автомобиля Газель	2
		водитель автомобиля муковоз	2
		водитель автомобиля КАМАЗ	2
		водитель легкового автомобиля	2
		машинист крана автомобильного	2
		тракторист	1
		учетчик	1
хозяйственная служба	000005		
		руководитель хозяйственной службы	1
		снабженец	1
		операционист	1
		уборщица	3
		сторож	4
склад №1	000005.01		

		заведующий складом	1
		кладовщик	3
склад №1	000005.02		
		заведующий складом	1
		кладовщик	4
лаборатория	000006		
		заведующий лабораторией	1
		старший лаборант	1
		лаборант	1
цех по производству муки	000007	начальник цеха	1
		рабочий	10
цех по производству кукурузной крупы	000007	начальник цеха	1
		рабочий	8
ИТОГО			72

1) Постройте производственную, организационную и управленческую структуры ООО «Мукерья».

2) Определите между какими звеньями системы управления организации возникают линейные и функциональные связи.

3) Определите количество уровней (ступеней) управления в организации.

4) Укажите численность работников аппарата управления в разрезе имеющихся категорий (руководители, специалисты, технические исполнители. Определите их соотношение (рекомендуемое – 1:2:2, т.е. на одного руководителя должно приходиться не менее двух специалистов и двух технических исполнителей) и сделайте вывод.

5) Определите степень централизации функций управления ($C_{ц}$) и сделайте вывод.

$$C_{ц} = \frac{\text{численность руководителей}}{\text{численность специалистов и технических исполнителей}}$$

Нормативные данные, характеризующие степень централизации для различных типов структур управления отсутствуют. Считается, что значение коэффициента централизации от 0,5 и выше характеризует высокую степень централизации функций управления. И наоборот, значение коэффициента от 0,2 до 0,3 показывает низкий уровень централизации управления в организации.

6) Определите показатель «норма управляемости» для всех руководящих кадров организации и сделайте вывод.

Норма управляемости – число работников, непосредственно (линейно) подчиненных одному руководителю, позволяющее наиболее эффективно выполнять управленческие функции при нормальной интенсивности труда.

Рекомендуемые нормы управляемости:

- для руководителей организации – 5 - 10 человек;
- для управляющих функциональными подразделениями – 4 - 8 человек;
- для начальников цехов – 8 - 10 человек.
- для управляющих обслуживающих подразделений – 8 - 10 человек.

При превышении нормы управляемости вводится должность заместителя руководителя.

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа-Плит» было основано в начале 2006 г.

Учредителями предприятия являются два физических лица, имеющих российское гражданство. Данная организационно-правовая форма выбрана в силу простоты ведения дел на территории России.

Основной деятельностью ООО «Альфа-Плит» является торговля мебелью: кухонными гарнитурами, детскими наборами и мягкой мебелью.

В начале своей деятельности упор делался на торговлю только офисной мебелью. Товар приобретался по договорам поставок с условиями отсрочки оплаты преимущественно у московских фирм-посредников. Анализируя положение дел и тенденции развития организации, можно сказать, что торговые точки не давали достаточного уровня рентабельности и отдачи на вложенный капитал. Рентабельность была порядка 15-20%, а накладные расходы высокими. Исходя из этого, весной 2017 г. руководство фирмы приняло решение о расширении ассортимента и изменении сбытовой политики.

Несмотря на вышеперечисленные факторы, один год работы позволил усилить маркетинговый отдел и направить усилия на изменения условий работы с поставщиками, появились свободные активы. Это дало возможность приобретать продукцию напрямую у производителей, минуя посреднические организации и повысить рентабельность продаж до 30-35%.

Деятельность организации построена следующим образом: продукция продается конечному потребителю через сеть торговых точек, принадлежащих нашим партнерам, доставляется собственным автотранспортом до торговой точки, там разгружается и выставляется на продажу в течение срока реализации.

На цели увеличения объема реализации работают два подразделения фирмы:

- отдел маркетинга;
- отдел розничных продаж.

Отдел маркетинга отвечает за плодотворное проведение рекламных кампаний, наличие на торговом месте привлекательных раздаточных материалов, проведение исследований покупательских предпочтений и прочих свойственных маркетинговому подразделению мероприятий.

Реализация через розничную сеть осуществляется частично через собственные магазины, расположенные на территории Всероссийского выставочного центра, а также путем заключения договоров комиссии или консигнации (тип договора выбирается в зависимости от магазина, его проходимости, нацеленности на сотрудничество именно с нашей фирмой и т.д.) с мебельными магазинами.

Доставка товара, согласно договорам с поставщиками-производителями, может осуществляться как самим покупателем (ООО «Альфа-Плит»), так и транспортом фирмы-продавца на различных условиях. Для обеспечения бесперебойности данного направления фирма имеет парк автомобилей. Ценовая политика формируется исходя из анализа покупательского спроса и сезонности.

Соответствующим образом осуществляется рекламная компания. В техническом плане она представлена установкой на территории города рекламных щитов 2×4 м и 2×2 м.

Рассматриваемая фирма декларирует следующую философию: наша фирма призвана удовлетворять постоянно растущие потребности в мебели на московском рынке. В дальнейшем ООО «Альфа-Плит» планирует расширить свою сферу деятельности на прилегающие регионы с целью лучшего удовлетворения потребностей населения, обеспечения людей дополнительными сопутствующими товарами, при этом создавая дополнительные рабочие места, как на самом предприятии, так и на предприятиях-изготовителях мебели, достигая тем самым, в конечном итоге, получение большей прибыли.

Для компании ООО «Альфа-Плит» особое значение имеют уровень налогов в стране, таможенные сборы и пошлины; уровень безработицы оказывает косвенное влияние через изменение покупательной способности населения.

Анализ политического окружения и правовых аспектов позволит фирме установить для себя допустимые границы действий во взаимоотношениях с другими аспектами правовой системы.

Политико-правовая составляющая для данной компании заключена в законах и нормативных актах, регулирующих торговую деятельность в г. Москве, ввоз товаров из-за рубежа, выезд специалистов для работы на предприятиях поставщиков.

Изучение социальной компоненты макроокружения позволяет выяснить уровень жизни населения, его отношение к качеству жизни, разделяемые ими ценности, тенденции и направленности в моде и т.п.

Анализ научно-технического и технологического развития общества позволяет вовремя заметить и начать применять в практике достижения современной науки и техники в области рекламы, управления, доставки, продажи, а также в области информационного обеспечения, что может стать значительным конкурентным преимуществом.

Непосредственно на коммерческую деятельность фирмы развитие научно-технического прогресса в области производства влияние не оказывает; этот фактор значим только для фирм, производящих продукцию, которую реализует компания.

В настоящее время на территории России в целом, действует огромное число организаций, занимающихся аналогичной торговлей мебелью. Среди них можно выделить:

- конкурентов-гигантов (таких как мебельный салон «Гранд»), занимающихся продажей различных видов мебели, как импортной, так и отечественной;
 - фирмы, занимающиеся реализацией только одного вида продукции (например, фирма «Карина», занимающаяся продажей только кухонной мебели);
 - магазины, реализующие продукцию только одного производителя (например, магазин АО «Сходня-мебель»), часто они подотчетны фирме-производителю, либо мебельной фабрике принадлежит часть акций или уставного капитала таких фирм;
 - средние фирмы, как ООО «Альфа-Плит», имеющие разносторонние интересы на рынке;
 - выставочные организации;
 - фирмы, которые сами занимаются производством мебели, и сами ее реализуют;
- для таких фирм характерна работа на заказ и под размеры клиента с выездом мастеров на дом для замеры помещений и в последующем установки мебели.

Таким образом, мебельных производителей можно подразделить:

- по принципу географического местоположения на:
 - отечественных (чаще всего Москва, Московская область и Санкт-Петербург);
 - стран СНГ (Белоруссия);
 - зарубежных (Италия, Испания, Польша, Чехия);
- в зависимости от используемого сырья:
 - производящие мебель из натурального дерева;
 - использующие ДСП, МДФ и искусственные материалы.
- в зависимости от производимой продукции:
 - узко специализированные на одном виде продукции;
 - производители большого разнообразного ассортимента.

Структуру потребительского рынка мебели в России составляют все семьи, имеющие собственное жилье и стремящиеся приобрести добротную и надежную мебель. Их предпочтения представлены на рисунке 1, при этом:

- 1/3 часть покупателей мебели – предпочитают продукцию импортного производства;

– 2/3 покупателей мебели – приобретают мебель отечественного производства, ориентируясь на ее относительную дешевизну.



Рисунок 1 – Пирамидальное представление рынка мебели в России

При этом более половины всех покупателей мебели предпочитают приобретать не гарнитуры целиком, а комплектовать набор по своему вкусу и в соответствии с площадью помещений.

80 % от группы потребителей мебели составляют семьи высокооплачиваемых специалистов:

- предпринимателей;
- банковских служащих;
- чиновников.

Существенно, что мебельный сегмент рынка в России постоянно растет, особенно доля мебели средней стоимости, что обусловлено:

- стабильным качеством мебели;
- особенностями структуры потребительского рынка;
- доступной ценой.

Рассматриваемая компания ООО «Альфа-Плит» занимает на рынке срединное положение, т.е. она реализует продукцию по средним ценам и имеет не самый большой и не самый маленький объем реализации продукции. Основной упор в работе фирмы делается на реализацию только качественной продукции, для этого разработана система контроля качества непосредственно на предприятиях-изготовителях представителями компании.

В целом, мебельная отрасль находится в стадии зрелости. Это влечет за собой необходимость совершенствовать методы управления. Все фирмы поддерживают средний уровень цен и конкурируют по таким параметрам как реклама, обслуживание, качество продукции, дополнительные услуги и т.п. В мебельной отрасли конкуренцию нельзя назвать жесткой, т.к. спрос на мебельную продукцию растет быстрыми темпами. Вместе с тем методы дополнительно стимулирования покупателей быстро копируются конкурентами, и приходится прилагать немало усилий для сохранения положения в отрасли.

Количество фирм, стремящихся в отрасль, до сих пор растет, т.к. отрасль привлекает большим уровнем прибыли, и растущим спросом на продукцию. Вновь пришедшие в отрасль фирмы предлагают продукцию по более низким ценам. Такая тенденция может привести к непропорциональности роста потребительского спроса и предложения в целом по отрасли, что нежелательно для компании ООО «Альфа-Плит».

Для преодоления такой негативной ситуации, крупные «фирмы-лидеры» отрасли стремятся к объединению в концерны и им подобные организации с целью не допускать в отрасль дополнительных конкурентов. К преимуществам объединения можно отнести:

- экономию средств при крупномасштабных поставках;
- создание единой торговой марки и предпочтений покупателей к ней;
- объединение капиталов для расширения в качественно новых направлениях.

Такой фактор внешней среды как возможность создания товаров-субститутов определяется в первую очередь предпочтениями моды в обществе. Это влечет за собой необходимость проявления гибкости в работе организации: быстрой смены ассортимента, дополнительной закупки сопутствующих товаров, переквалификации специалистов и т. д. Уровень конкуренции с товаром-субститутом определяется степенью готовности, с которой покупатели способны предпочесть его данному товару. Здесь решающим является такой показатель, как «стоимость переключения покупателя».

Способность покупателей диктовать свои условия в компании ООО «Альфа-Плит» выражается как:

- продажа продукции отдельными частями, (а не целыми комплектами) по желанию заказчика;
- осуществление доставки и монтажа;
- предоставление товарного кредита.

Для улучшенного понимания запросов покупателей; выявления направленности моды; покупательной способности населения; интереса, проявляемого к продукции нашей фирмы, в деятельности фирмы используется такой инструмент, как анкета покупателя. Данная анкета распространяется среди посетителей мебельного салона компании, информация обрабатывается, систематизируется и в дальнейшем используется в процессе принятия различных управленческих решений и выработке стратегии фирмы.

Влияние поставщиков обусловлено их сравнительно небольшим числом и невысоким уровнем конкуренции между ними.

Любая фирма в данной отрасли стремится к снижению действия рассмотренных сил для того, чтобы иметь возможность повысить уровень цен и достичь уровня прибыли выше среднего по отрасли. На каждую из этих сил фирма может воздействовать только посредством своей стратегии.

Анализируя организацию общего управления, было замечено, что организационная структура фирмы соответствует настоящему положению и существующим целям, в дальнейшем, при изменении стратегии, организационную структуру придется видоизменить.

Права и обязанности возложены на сотрудников, несущих ответственность за конкретную работу. Однако наблюдается нарушение информационных потоков, проявляющиеся в нечеткости взаимодействия между подразделениями. В этом направлении ведется работа, ведется изучение способов использования систематизированных процедур и техники в процессе принятия решений.

В организации отсутствует процедуры участия персонала в принятии какого-либо управленческого решения.

В компании ООО «Альфа-Плит» особое внимание уделено найму работников. Найм персонала происходит с помощью специализированного кадрового агентства, с которым заключен договор о долгосрочном сотрудничестве. По условиям данного договора кадровое агентство производит отбор, обучение и переквалификацию персонала компании.

На предприятии существуют хорошие возможности для карьерного роста; уровень зарплат выше, чем средний по отрасли. Ежегодно все работники компании проходят аттестационную комиссию, с целью выяснения их профессиональной пригодности.

Компания имеет высокую деловую активность и постоянно расширяется. Анализ финансовой отчетности компании показал, что на предприятии наблюдается стабильный

рост. За неполный текущий год он составляет 32% от итогов предыдущего года. Объем оборотных средств вырос на 60%.

Особое внимание при изучении коммерческой деятельности фирмы привлекли данные по закупочной стоимости продукции, ее динамика, организация складского хозяйства и методы формирования оптимального запаса на складах фирмы.

Так введение контроля издержек значительно сократило стоимость накладных расходов, что благоприятно отразилось на себестоимости продукции, а введение два года назад принципа «торговля с колес» позволило, одновременно с увеличением объема оборотных средств, сократить объемы товарных запасов на складах. Однако имеющиеся производственные мощности используются не полностью, что влечет перерасход средств на их содержание, но создает благоприятную ситуацию для роста компании.

Проблема качества продукции решается силами двух отделов следующим образом: поиск и отбор нового товара осуществляется специализированным подразделением компании, работники которого непосредственно присутствуют при отгрузке первой партии товара на предприятии-изготовителе. А дальнейшая работа по данному товару с данным предприятием-изготовителем ведется другим отделом по каждой группе товаров отдельно. Однако все это приводит к некоторым задержкам в поставках продукции.

Предприятие не ставит своей целью концентрацию своей деятельности на конкретном товаре или на определенной группе покупателей. Фирма имеет широкий ассортимент продукции, в который входят пять основных групп.

Маркетинговое подразделение фирмы прилагает максимальные усилия для сбора информации о рынке, о предпочтениях покупателей, создания имиджа фирмы, разработки возможных новых направлений в сфере оказания дополнительных услуг. Действующая рекламная политика не всегда успешна, т.к. ориентирована большей частью на привлечение большего числа потенциальных покупателей в магазины фирмы, а не на создание предпочтений у потребителей или не на пропаганду собственных индивидуальных конкурентных преимуществ.

Вопросы к кейсу:

- 1) Проведите SWOT-анализ деятельности организации и разработайте стратегию ее развития. Результаты анализа оформите в виде таблиц.
- 2) Согласно результатам перекрестной матрицы SWOT сформулируйте миссию ООО «Альфа-Плит».
- 3) Согласно результатам перекрестной матрицы SWOT и сформулированной миссии ООО «Альфа-Плит» разработайте систему целей деятельности компании в виде «дерева целей», где во главе находится миссия организации, а каждая цель соответствует критериям SMART. «Дерево целей» должно содержать не менее 4-х уровней, не считая миссии, и охватывать основные функциональные области деятельности компании, рассмотренные в кейсе.

Кейс «Виктор Киам и электробритва Remington»

Remington Products, Inc. – производитель электробритв Remington. С 1940-х по 1960-е годы компания росла и процветала благодаря своей репутации производителя продукции высочайшего качества.

Хотя *Remington Products* была частью холдинга международного конгломерата *Sperry Rand*, ее возглавлял основатель корпорации. В 1967 году ее первый владелец ушел на покой и его место занял инженер, страстно увлекавшийся разработкой новых продуктов. На протяжении следующих двенадцати лет он направлял все усилия компании на креативный дизайн продукции. Модели изменялись каждые полгода, причем зачастую настолько незначительно, что потребители этого не замечали. Но даже в этом случае выход каждой модели означал отказ компании от предыдущей. Розничные торговцы не хотели иметь

запасы электробритв *Remington*, поскольку модели постоянно устаревали. Положение компании на рынке начало ослабевать, что продолжалось несколько лет.

В 1979 году Виктор Киам выкупил *Remington* у *Sperry Rand*. Он решил, что компанию надо сохранить, после того как жена подарила ему бритву *Remington*. Став владельцем фирмы, Киам кардинально изменил ее деятельность. Первым делом он создал группу из менеджеров других компаний, в которых работал до того, и уволил большинство прежних руководителей *Remington*. Затем он провел дальнейшее сокращение и уволил трех из четырех производственных менеджеров и большинство инженеров фирмы.

Нацелив компанию на «скорость и эффективность», Киам сосредоточил внимание на моральном духе коллектива. Многие сотрудники, которых Киам не хотел увольнять, ушли из компании, не выдержав стресса, связанного с резкими переменами. Чтобы остановить эту опасную тенденцию, сотрудников ознакомили с планами дальнейшего развития фирмы и все работники были включены в программы стимулирования.

Обеспечив некоторую стабильность, Киам вновь сосредоточил внимание на самой бритве. От хромированных деталей и украшений, увеличивших вес, но улучшавших работу бритвы, отказались. Благодаря упрощенному дизайну продукт стал дешевле, от чего выиграли потребители. Розничных торговцев заверили, что ассортимент будет стабильным, а их заказы будут выполняться в течение суток. Встать компании на путь восстановления помогли и другие нововведения в области маркетинга, например, термоусадочная упаковка и гарантия возврата денег.

Вопросы к кейсу:

1. *Каким стилем управления по Вруму-Йеттону воспользовался Киам, став владельцем Remington.*
2. *Как бы Вы охарактеризовали стиль управления Киама: как ориентированный на работу или на человека?*

Кейс «Конфликт в отделе»

Вы – руководитель крупного отдела, который успешно работает и в котором хорошие отношения между сотрудниками.

Кирилл – один из самых продуктивных работников Вашего отдела. Он работает уже двенадцать лет, знает все тонкости дела и очень гордится своими успехами. Он очень напряжен и агрессивно относится к любым замечаниям как относительно работы, так и чего-то другого. Кирилл склонен неправильно толковать замечания достаточно невинного свойства. Он несколько раз реагировал таким образом на вас. Вы были удивлены такой реакцией, так как не хотели задеть его. В результате вы некоторое время объясняли ему, что имели в виду, и чуть ли не извинялись. После этого вам долго не давало покоя воспоминание о том, как Кирилл кричал на вас при всех, но вы решили не осуществлять разбирательства по этому поводу.

Вчера, когда вы уходили в конце дня, вы мимоходом заметили, как трудно было справиться Кириллу с работой на сегодняшний день. Это произошло из-за задержки в другом отделе секции. Кирилл агрессивно отреагировал на это, решив, что вы намекаете, что он плохо работал в этот день, отказался слушать и ушел домой.

Вопросы к кейсу:

1. *Рассмотрите способы и методы разрешения конфликта между руководителем и подчиненным.*
2. *Как избежать продолжения конфликта?*
3. *Что вы намерены предпринять в данной ситуации?*

Кейс-задание «Различия в моделях управления»

Леонард Прескотт, вице-президент и главный управляющий компании *Weaver-Yamazaki Pharmaceutical* в Японии, считал, что его заместитель Джон Хиггинс все менее

эффективно представляет интересы своей американской материнской компании из-за его чрезмерной адаптации к японской культуре.

Компания, проводящая обширные международные операции, была одной из крупнейших фармацевтических фирм. Ее конкурентоспособность значительно зависела от научных исследований и разработок. Сбытовая деятельность в Японии началась в начале 30-х гг. через Yamazaki Pharmaceutical — основного производителя медикаментов и химических веществ в Японии. Вторая мировая война разрушила торговлю, но Weaver возобновила экспорт своих товаров в Японию в 1948 г. и захватила значительную долю рынка. Чтобы подготовиться к острой конкуренции со стороны японских производителей в ближайшем будущем, Weaver решила начать местное производство некоторых своих товарных серий. В 1953 г. фирма начала предварительные переговоры с Yamazaki, которые завершились созданием находящейся в совместном владении и управлении производственной дочерней компании,

Совместными усилиями обеих материнских компаний их дочерняя компания вскоре начала выпуск достаточно широкого ассортимента продукции для удовлетворения потребностей японского рынка в лекарствах широкого потребления. Импорт из США был ограничен специализированными лекарствами. Компания проводила значительный объем научно-исследовательских и опытных работ собственными силами при общей координации через совместный комитет обеих материнских компаний, призванный устранять ненужное дублирование усилий. Дочерняя компания выпустила много новой продукции и, часть которой была успешно реализована в США и других странах. Weaver рассматривала японское направление как одно из своих наиболее удачных зарубежных предприятий и считала, что у компании блестящие перспективы, особенно с учетом постоянного повышения уровня жизни в Японии.

Дочернюю компанию возглавлял Сёдзо Сузуки, который, будучи исполнительным вице-президентом Yamazaki, а также президентом нескольких других дочерних компаний, ограничивал свое участие в Weaver-Yamazaki определением основной политики. Повседневной деятельностью руководил Прескотт, которому помогали Хиггинс, а также несколько японских директоров. Хотя еще ряд американцев был направлен на предприятие, они занимались научными исследованиями и разработками и не имели обязанностей по общему управлению компанией.

Компания Weaver проводила политику перемещения служащих американского происхождения с одного зарубежного поста на другой с нерегулярными командировками в международный отдел главной конторы. Каждое назначение обычно длилось от трех до пяти лет. Поскольку имелось ограниченное число экспатриантов, кадровая политика была достаточно гибкой, чтобы позволить работнику при его желании остаться в стране на неограниченное время. Несколько экспатриантов оставались на одних и тех же зарубежных постах свыше десяти лет.

Прескотт сменил на посту бывшего главного управляющего, который проработал в Японии шесть лет. Прескотт обладал большим опытом международной работы, пробыв большую часть своей 25-летней карьеры в компании на должностях, связанных с зарубежными операциями. Он служил в Индии, на Филиппинах, в Мексике, а также провел несколько лет в международном, отделе главной конторы. Он с воодушевлением взялся за расширение деятельности в Японии. После двух лет работы в стране Прескотт был доволен успехами, которых достигла компания, и испытывал чувство удовлетворения от создания безотказно функционирующей организации.

Однако его стали беспокоить заметные изменения в манере поведения и мышлении Хиггинса. Прескотт почувствовал, что Хиггинс впитал и усвоил японскую культуру до такой степени, что потерял американский способ видения. Он настолько «превратился в местного», что эффективность его работы начала падать.

Хиггинс родился в небольшом городке Среднего Запада США, после школы он поступил в университет своего штата. В середине учебы в колледже он вступил в армию. Поскольку в колледже у него проявился интерес к языкам, ему дали возможность посещать военное училище иностранных языков для интенсивного изучения японского. Через пятнадцать месяцев его послали в качестве переводчика в Токио. Будучи в Японии, он продолжал изучение японского языка, литературы и истории. У него появилось множество друзей-японцев, он влюбился в японку и поклялся вернуться туда. Отслужив пять лет в армии, Хиггинс возвратился в колледж. Поскольку он хотел использовать иностранный язык как средство, а не как цель, то продолжил учебу в колледже по специальности «управление». Через полтора года, с отличием закончив курс, он начал работать в компании Weaver. После годового курса программы профессиональной подготовки специалистов компании его назначили на работу в Японию за год до прибытия Прескотта.

Хиггинс был рад вернуться в Японию не только из-за своей любви к этой стране, но также в связи с возможностью исправить образ «отвратительного американца» за рубежом. Благодаря своей способности к языку и интересу к Японии он мог общаться с различными группами японского населения. Он заметил, что американские менеджеры имеют тенденцию навязывать японцам свои системы ценностей, идеалы и стереотипы мышления, будучи уверенными, что все, что исходит из США, является правильным и приемлемым. Он возмущался этим отношением и был преисполнен решимости исправить положение.

Как при Прескотте, так и при его предшественнике в обязанности Хиггинса входило устранение проблем, связанных с основными японскими клиентами, присутствие на деловых совещаниях, переговоры с государственными чиновниками, реализация проектов маркетинговых исследований и оказание помощи в выполнении повседневных административных функций. Оба руководителя прибегали к его советам по многим трудным и запутанным административным проблемам и считали его способным сотрудником.

Прескотт мысленно перечислил несколько примеров того, что он подразумевал под «полной эмоциональной связью» Хиггинса с японской культурой. Год назад Хиггинс женился на японке, которая училась в США и закончила престижный японский университет. В это время он попросил и получил разрешение продлить свое пребывание в Японии на неопределенное время. Это и показалось Прескотту поворотным моментом в поведении Хиггинса.

Хиггинс переехал в японский район, отдыхал дома в кимоно, посещал общественные бани и принимал приглашения на свадьбы, соседские вечеринки и даже буддийские похороны. Хотя Weaver осуществляла практику предоставления каждые два года двухмесячного отпуска на родине с оплатой проезда для сотрудника и его семьи, Хиггинс отказывался от этих поездок, предпочитая посещать отдаленные места Японии вместе с женой.

В своей работе Хиггинс также приобрел многие черты типично японского администратора. Он проводил много времени, выслушивая своих подчиненных по их личным вопросам, поддерживал тесные дружеские связи со многими людьми в организации и даже устраивал браки некоторых своих молодых сотрудников. Соответственно многие сотрудники искали поддержки Хиггинса для передачи своих жалоб и просьб руководству. Сюда входили просьбы об увеличении дополнительных льгот, таких как организация досуга и предоставление путевок в дома отдыха в курортных местностях. Многие сотрудники также жаловались Хиггинсу на новую кадровую политику, введенную Прескоттом, которая означала переход от принципа продвижения по службе на основе старшинства к принципу продвижения на основе оценки подчиненных их начальниками. Работники фирмы просили Хиггинса вмешаться от их имени. Он так и поступил.

Хотя Прескотт считал, что полезно узнать о настроении руководителей среднего звена от Хиггинса, ему не нравилось иметь с ним дело в качестве противника, а не союзника. Прескотт колебался, спросить ли мнение Хиггинса, потому что последний,

несомненно, выдвинул бы возражения против изменений, которые противоречат нормам японского образа жизни. Прескотт считал, что происходят перемены в традиционных японских обычаях и культуре, и был уверен, что многие возражения Хиггинса не так жестко обоснованы существующими культурными стереотипами, как ему кажется. Это мнение подкреплялось тем, что многие из японских подчиненных даже в большей степени, чем Хиггинс, стремились опробовать на практике новые идеи. Кроме того, Прескотт думал, что прогрессивной американской компании нет смысла просто копировать местные обычаи. Он считал, что реальным вкладом компании в японское общество будет внедрение новых идей и нововведений.

Недавние инциденты вызвали некоторые сомнения у Прескотта относительно обоснованности суждений Хиггинса, в чем Прескотт раньше никогда не сомневался. Например, имел место случай увольнения одного руководителя, которому, по мнению Прескотта, не хватало инициативы, свойств лидера и общей компетентности. После двух лет постоянных напоминаний со стороны начальства, включая самого Прескотта, этот руководитель проявлял все так же мало интереса к самосовершенствованию. И Хиггинс, и начальник отдела кадров решительно возражали против его увольнения, потому что компания никогда не делала этого раньше. Они также утверждали, что данный человек был лояльным и честным работником и что компания отчасти сама виновата, поскольку держала его на службе последние десять лет и не замечала его некомпетентности. Через несколько недель после увольнения Прескотт случайно узнал, что Хиггинс вступился за уволенного сотрудника, в результате чего Yamazaki Pharmaceutical взяла того на работу. Когда Хиггинса прямо спросили об этом, он просто сказал, что поступил так, как ожидают от руководителя любой японской компании.

Прескотт считал, что эти инциденты предвещают возникновение серьезной проблемы. Хиггинс был эффективным и работоспособным руководителем, чье знание языка и людей казалось бесценным. Во многих случаях друзья в американских фирмах говорили, что завидуют Прескотту, имеющему в качестве помощника человека с такой квалификацией, как у Хиггинса. Прескотт знал также, что Хиггинс получил несколько привлекательных предложений от других японских компаний. Прескотт считал, что Хиггинс стал бы значительно более эффективным работником, если бы в эмоциональном плане больше дистанцировался от Японии. По мнению Прескотта, лучшим международным администратором является тот, кто сохраняет веру в американские принципы, одновременно понимая взгляды представителей других стран. Такое понимание должно быть, конечно, глубоким и даже почти инстинктивным, но также и объективным, без оттенка презрения, или, наоборот, сильной эмоциональной привязанности к стране пребывания.

Вопросы к кейсу:

1. *Сопоставьте отношение Хиггинса и Прескотта к реализации американской кадровой политики в японских операциях.*
2. *Каковы основные причины различий в этих подходах?*
3. *Если бы Вы были представителем руководства в головном офисе, ответственным за работу в Японии, и конфликт между Прескоттом и Хиггинсом был бы вынесен на ваше рассмотрение, что бы вы сделали?*

Темы научных дискуссий

1. Управление как явление материального мира
2. Управление в социуме

3. Организация как социально-экономическая система и объект управления
4. Процесс принятия управленческих решений
5. Информационное обеспечение управления
6. Система коммуникаций в управлении
7. Эффективность управления и пути ее повышения
8. Управление персоналом
9. Самоуправление
10. Организационная культура
11. Конфликты в управлении

Темы эссе

- 1 Возможность адаптации зарубежных моделей управления в российской практике
- 2 «Кнут и пряник» в системе мотивации персонала
- 3 Мотивационная основа, применения экономических методов на разных уровнях управления
- 4 Духовная мотивация как основа методов управления
- 5 Гуманистический аспект как фактор роста мотивации персонала
- 6 Менеджер и лидер
- 7 Харизма: миф или реальность?
- 8 Философия власти
- 9 Эффективный лидер с «человеческим» лицом

Тестовые задания

Управление как явление материального мира это:

- *элемент, функция организованных систем любой природы
- элемент организованных систем
- функция системы
- качество системы

Управление как явление материального мира есть в:

- *неорганической природе, биологической, социальной
- неорганической природе
- биологической природе
- социальной природе

Управление в неорганических системах это:

- *элементы данной системы
- функция системы
- явление
- процесс

Управление в биологических системах это:

*элемент данной системы
функция системы
явление
процесс

Управление в социальных системах это:

элемент данной системы
* функция системы
явление
процесс

Управление как явление материального мира обеспечивает:

*жизнеспособность организованных систем любой природы
качество систем
сохранение структур
организацию процессов

Необходимость управления в неорганических системах обусловлена:

*внешними природными воздействиями, нарушающими закономерное расположение элементов этой системы
внешним воздействием
естественными природными воздействиями
световыми, тепловыми воздействиями

Необходимость управления в биологических системах обусловлена:

*внешним природным воздействием, нарушающим природное закономерное расположение элементов этой системы
внешними воздействиями
естественными природными воздействиями
световым, тепловым воздействием
внешними и внутренними воздействиями

Необходимость управления в социальных системах обусловлена:

*внешними и внутренними воздействиями
внешними природными воздействиями
естественными природными воздействиями
световым, тепловым воздействием

Управление в неорганических системах осуществляется в форме:

*саморегулирования посредством химических и физических реакций
саморегулирование
посредством химических реакций
посредством физических реакций

Управление в биологических системах осуществляется в форме:

*саморегулирования посредством химических, физических, генетических реакций
саморегулирование
химических реакций
физических реакций
генетических реакций

Управление в социальных системах осуществляется в форме:

*сознательного воздействия субъекта на объект управления
взаимодействие субъекта и объекта управления
внутреннего воздействия
целенаправленного воздействия

Управление как явление материального мира есть элемент:

*неорганических и биологических систем
неорганических систем
биологических систем
социальных систем
организованных систем

Управление как явление материального мира есть функция:

*социальных систем
неорганических систем
биологических систем
организованных систем

Управление - это координация, регулирование, согласование совместной деятельности в:

*социальных системах
неорганических системах
биологических системах
в организационных системах

Отношения управления это:

*взаимозависимость и взаимообусловленность элементов системы управления
категория науки управления
взаимозависимость элементов системы
взаимообусловленность элементов системы
элемент организованных систем

Отношения управления по своей природе:

*объективны
субъективны
научные
творческие

Условием возникновения отношений управления является:

*совместная деятельность людей
разделение труда
кооперация труда
интеграция

Отношения управления типа руководство-подчинение имеют две относительно самостоятельных стороны

*субъект и объект управления
работодатель и работник
руководитель и подчиненный
лидер и последователи

Формой отношений управления являются:

*связи управления

взаимозависимости
взаимообусловленности
взаимодействия

Связи управления это:

- *познанные отношения управления

отношения между людьми
отношения взаимодействия

Связи управления по своей природе:

- *субъективные

объективные
научные
случайные

Связи соподчинения бывают:

- *линейные, функциональные

линейно-функциональные
линейные
функциональные

Объектом теории управления является:

- *социальная система

управление
управленческое воздействие
экономическая система

Основным элементом социальной системы являются:

- *люди, группы людей

структура
явления
процесс взаимодействия

По степени осознанности социальное управление бывает:

- *сознательное

экономическое
государственное
муниципальное
социально-политическое

Производство является объектом:

- *экономического управления

государственного управления
муниципального управления
социально-политического управления

Государственный аппарат является субъектом:

- *государственного управления

муниципального управления
социально-политического управления
экономического управления

Органы местного самоуправления являются субъектом:
государственного управления
*муниципального управления
социально-политического управления
экономического управления

В состав социально-политического управления входит:
*государственное управление
муниципальное управление
социально-политическое управление
экономическое управление

Население муниципальных образований является объектом:
государственного управления
*муниципального управления
социально-политического управления
экономического управления

К социально-политическому управлению кроме государственного управления относится:
государственного управления
*муниципального управления
социально-политического управления
экономического управления

Рубежная контрольная работа для заочной формы обучения

Вопросы для выполнения контрольной работы по дисциплине

- 1 Сущность и содержание управления.
- 2 Управление как явление материального мира.
- 3 Актуальность теории управления на современном этапе.
- 4 Элементы науки управления.
- 5 Управление и управление.
- 6 Управление как наука.
- 7 Искусство управления.
- 8 Функции, предмет и объект науки управления.
- 9 Понятие социальной системы как объекта науки управления.
- 10 Социальное управление.
- 11 Классификация видов социального управления.
- 12 Использование принципа единоначалия в управлении.
- 13 Эффективность применения системного подхода в управлении.
- 14 Эффективность применения процессного подхода в управлении.
- 15 Эффективность применения ситуационного подхода в управлении.
- 16 Методы и приемы познания в управлении.
- 17 Общие законы науки управления.
- 18 Закономерности управления.
- 19 Понятие отношений управления и их классификация.
- 20 Понятие связей управления и их классификация.

- 21 Специальные законы управления.
- 22 Социально-политическое управление.
- 23 Экономическое управление.
- 24 Особенности управления в сельском хозяйстве.
- 25 Сущность и содержание государственного управления.
- 26 Сущность и содержание муниципального управления.
- 27 Управление как вид деятельности. Виды управления.
- 28 Понятие общего управления.
- 29 Понятие специального управления.
- 30 Проблемы современного управления в условиях перехода к рыночным отношениям.
- 31 Научные подходы к управлению
- 32 Система современных принципов управления.
- 33 Реализация принципов управления и их развитие в современных условиях.
- 34 Эволюция управленческой мысли.
- 35 Новая управленческая парадигма.
- 36 Современное состояние и перспективы развития управления.
- 37 Особенности японского опыта управления и возможности его применения в условиях России.
- 38 Характерные черты американской модели управления, пути ее использования в России.
- 39 Европейская модель управления.
- 40 Концепция научного управления.
- 41 Основные принципы школы научного управления.
- 42 Вклад Ф. Тейлора в развитие науки управления.
- 43 Классическая (административная) школа управления.
- 44 Вклад А. Файоля в развитие теории управления.
- 45 Школа человеческих отношений.
- 46 Школа поведенческих наук.
- 47 Вклад М. Вебера в мировую управленческую науку.
- 48 Организационно-техническое направление развития теории и практики управления.
- 49 Социально – поведенческое направление развития теории и практики управления.
- 50 Вклад А.К. Гастева в мировую управленческую науку.
- 51 Субъект и объект управления.
- 52 Вклад Н.Д. Кондратьева в мировую управленческую науку.
- 53 Вклад Н.И. Савина в мировую управленческую науку.
- 54 Вклад А.А. Богданова в мировую управленческую науку.
- 55 Сравнительный анализ зарубежного опыта управления и возможности его использования в условиях России.
- 56 Школа научного управления и особенности применения ее разработок в современной практике управления.
- 57 Влияние школы человеческих отношений и поведенческих наук на эффективность организации.

- 58 Мотивация в западных теориях.
- 59 Развитие функций управления.
- 60 Зарождение и развитие управленческих концепций в государствах Древнего мира.
- 61 Развитие управленческой мысли в России.
- 62 Частные принципы управления.
- 63 Системный подход и системный анализ в управлении.
- 64 Координация и субординация в системе социального управления.
- 65 Понятие и классификация функций управления.
- 66 Основные функции управления.
- 67 Конкретные функции управления.
- 68 Структура управленческой функции.
- 69 Классификация функций органов государственного управления.
- 70 Функции органов местного самоуправления.
- 71 Регламентация функций управления.
- 72 Положение о подразделении.
- 73 Должностная инструкция.
- 74 Сущность и содержание функции контроля.
- 75 Сущность и содержание функции планирования.
- 76 Сущность и содержание функции организации.
- 77 Организация эффективного контроля в процессе управления.
- 78 Делегирование полномочий как важная часть функции организации.
- 79 Сущность и содержание функции мотивации.
- 80 Сущность и содержание функции координации и регулирования.
- 81 Организация как объект управления.
- 82 Виды организаций, их характеристика.
- 83 Организационно-правовые формы создания организаций.
- 84 Внутренняя среда организации.
- 85 Понятие и содержание организационной культуры.
- 86 Ресурсы организации как элемент внутренней среды организации.
- 87 Влияние элементов внутренней среды на эффективную деятельность организации.
- 88 Сочетание принципов единоначалия и коллегиальности в управлении.
- 89 Принцип оптимальной нормы управляемости в управлении организацией.
- 90 Виды мотивации в управлении.
- 91 Мотивационная структура работника.
- 92 Формирование и развитие организационной культуры.
- 93 Анализ структур организации.
- 94 Типы организационных структур управления.
- 95 Прогнозирование в управлении организацией.
- 96 Мотивация и стимулирование деятельности в организации.
- 97 Регламентация функций управления.
- 98 Общие методы и приемы познания теории управления.
- 99 Специальные приемы познания теории управления.

- 100 Совершенствование организационных структур управления в современных условиях.
- 101 Система принципов управления в 20 –е годы.
- 102 Система принципов управления социалистическим производством.
- 103 Сущность и содержание принципа правовой защищенности управленческого решения.
- 104 Мотивация в российской практике.
- 105 Инновационный управление.
- 106 Признаки и механизмы социального управления.
- 107 Взаимосвязь понятий и категорий управления.
- 108 Стратегическое управление, оперативное управление, контроль.
- 109 Школа научного управления.
- 110 Классическая школа управления.
- 111 Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук.
- 112 Школа науки управления.
- 113 Развитие управленческой теории в России.
- 114 Особенности российского управления.
- 115 Средства и методы управления, понятие и классификация.
- 116 Правовое регулирование образования и функционирования организаций и предприятий.
- 117 Система органов государственного управления, их задачи, функции.
- 118 Структура управления, ее свойства.
- 119 Типы структур управления.
- 120 Организационные отношения в системе управления.
- 121 Организаторская деятельность и полномочия.
- 122 Координация в организационном процессе.
- 123 Централизация и децентрализация полномочий.
- 124 Интервал управления.
- 125 Контроль как функция управления.
- 126 Мотивация и ее виды.
- 127 Цели в управлении: системный подход.
- 128 Японская модель управления.

Практические задания для рубежной контрольной работы приведены в методической разработке:

Теория управления: метод. указания по выполнению контрольных работ для обучающихся заочной формы обучения направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / сост. М.А. Нестеренко. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 14 с.
https://edu.kubsau.ru/file.php/119/TU_kontrolnye_raboty_2020.pdf

Темы курсовых работ

- 1 Целеполагание в управлении
- 2 Цели управления
- 3 Функции управления
- 4 Планирование и прогнозирование в управлении
- 5 Функция организации в управлении
- 6 Процесс управления
- 7 Мотивация трудовой деятельности
- 8 Общие функции управления
- 9 Виды контроля в управлении
- 10 Формирование и развитие организационной культуры
- 11 Содержание организационной культуры
- 12 Цели, как инструмент управленческого воздействия
- 13 Процесс и формы регламентации функций управления
- 14 Коммуникации в управлении организацией
- 15 Специальные функции управления
- 16 Эффективность коммуникаций
- 17 Модели и методы принятия решений
- 18 Понятие управленческих решений, их классификация
- 19 Методы управленческого воздействия
- 20 Экономические методы управления
- 21 Административные методы управления
- 22 Социально-психологические методы управления
- 23 Кадровая политика в организации
- 24 Управление человеческими ресурсами, как фактор активизации деятельности организации
- 25 Культура и стиль в управлении организацией
- 26 Управление производством
- 27 Эффективность и результативность управления
- 28 Социальная система как объект теории управления
- 29 Управление факторами внутренней среды организации
- 30 Управление факторами внешней среды организации
- 31 Структуры как фактор внутренней среды организации
- 32 Системный подход в управлении
- 33 Ситуационный подход в организации
- 34 Классификация методов управленческого воздействия
- 35 Виды власти в управлении
- 36 Авторитарный стиль в управлении
- 37 Либеральный стиль управления
- 38 Влияние факторов внешней среды на эффективность деятельности организации
- 39 Классификация функций управления
- 40 Лидерство в управлении
- 41 Проблемы лидерства и власти в организации
- 42 Коммуникационные стили в управлении
- 43 Миссия организации
- 44 Классификация стилей управления
- 45 Управление как вид деятельности
- 46 Функции и роли менеджера в системе управления
- 47 Риск-управление
- 48 Финансовый управление
- 49 Производственное управление
- 50 Инновационное управление
- 51 Кадровое управление

- 52 Стратегический управление
- 53 Антикризисный управление
- 54 Риск в работе менеджера, его оценка, система защитных мер
- 55 Эволюция управленческой мысли в России
- 56 Социально-политическое управление
- 57 Методы принятия управленческих решений
- 58 Эволюция управленческой мысли за рубежом
- 59 Особенности делового общения в современном управлении
- 60 Функции и роли руководителя в системе управления
- 61 Диагностика профессиональной пригодности менеджера
- 62 Руководитель – менеджер – предприниматель
- 63 Методы анализа внутренней и внешней среды организации
- 64 Факторы внешней среды организации
- 65 Факторы внутренней среды организации
- 66 Функция контроля в управлении
- 67 Управление, как вид деятельности. Виды управления.
- 68 Власть в управлении
- 69 Оценка эффективности управленческого труда
- 70 Коммуникационные сети в управлении организацией
- 71 Управление как наука
- 72 Коммуникационные стили в управлении
- 73 Организация как объект управления
- 74 Социальная система как объект теории управления
- 75 Понятие организационной структуры, принципы ее формирования
- 76 Типы организационных структур в современных организациях
- 77 Отношения и связи в управлении
- 78 Управление и управление
- 79 Искусство управления
- 80 Социальное управление
- 81 Классификация видов социального управления
- 82 Закономерности управления
- 83 Социально-политическое управление
- 84 Экономическое управление
- 85 Особенности управления в сельском хозяйстве
- 86 Система современных принципов управления
- 87 Развитие управленческой мысли в России
- 88 Принципы управления
- 89 Понятие и классификация функций управления
- 90 Сущность и содержание функции контроля
- 91 Сущность и содержание функции прогнозирования
- 92 Сущность и содержание функции организации
- 93 Сущность и содержание функции мотивации
- 94 Виды организаций, их характеристика
- 95 Коммуникационный процесс в управлении
- 96 «Шумы» в процессе коммуникаций
- 97 Сущность и содержание в управлении
- 98 Методы познания в теории управления

7.3.2 Вопросы и задания для промежуточного контроля (экзамена)

7.3.2.1 Оценочные средства для промежуточного контроля (экзамена) по компетенции ОК- 7 – способность к самоорганизации и самообразованию

Вопросы к экзамену

- 1 Управленческий труд: сущность и содержание
- 2 Иерархия управления
- 3 Принципы управления
- 4 Законы управления
- 5 Закономерности управления
- 6 Цели и задачи управления
- 7 Организация как система управления, ее основные элементы, внешняя и внутренняя среда
- 8 Стадии развития организации и действия менеджеров
- 9 Внутренняя среда фирмы и ее основные элементы
- 10 Внешняя среда фирмы: сущность, основные элементы
- 11 Сущность и роль управленческих решений, их классификация, требования к управленческим решениям
- 12 Определение понятия «функции управления»; классификация функций
- 13 Общие (основные) функции управления
- 14 Специальные функции управления

Практические задания для экзамена

Задание 1.

Используя таблицу 1, укажите основные этапы развития организации и их отличительные особенности по ряду признаков. На каком этапе должна удерживать свои позиции организация? Выделите его в таблице.

Таблица 1 – Основные этапы развития организации

Этап развития организации	Основные цели	Отношения внутри организации	Действия менеджеров
Создание организации			
и т. д.			

Задание 2.

Смоделируйте на примере конкретной деятельности руководителя рабочую ситуацию в организации, отражающую взаимосвязь общих функций управления. Результаты оформите в виде схемы «Кольцо управления».

Тестовые задания для экзамена

1. Общие функции управления -
 - : управление персоналом, маркетинг, управление финансами, управление НИОКР
 - : планирование, организация, мотивация, координация, контроль
 - : учет, анализ, прогнозирование, регулирование
2. Внутренняя среда предприятия –
 - : совокупность условий и организаций, оказывающих воздействие на внутреннюю деятельность фирмы
 - : совокупность целей, структуры, задач, технологий и людей
 - : совокупность условий и организаций, непосредственно связанных или непосредственно воздействующих на деятельность данной конкретной организации
3. Внешняя среда предприятия –
 - : совокупность факторов окружающей среды, которые могут воздействовать на деятельность фирмы
 - : совокупность условий и организаций, оказывающих воздействие на деятельность фирмы
 - : совокупность целей, структуры, задач, технологии и людей
4. Эвристический управленческий труд -
 - : анализ и изучение проблем, разработка вариантов решений стратегического фактора
 - : работа с документами, первично-отчетная, учетная, техническая, вычислительная, формально-логическая деятельность
 - : распоряжения, контроль, поощрение или наказание, проведение собраний, переговоров, ответы на письма, звонки
5. Административный управленческий труд - ...
 - : распоряжения, контроль, поощрение или наказание, проведение собраний, переговоров, ответы на письма, звонки
 - : анализ и изучение проблем, разработка вариантов решений стратегического фактора
 - : работа с документами, первично-отчетная, учетная, техническая, вычислительная, формально-логическая деятельность
6. Оперативный управленческий труд -
 - : работа с документами, первично-отчетная, учетная, техническая, вычислительная, формально-логическая деятельность
 - : распоряжения, контроль, поощрение или наказание, проведение собраний, переговоров, ответы на письма, звонки
 - : анализ и изучение проблем, разработка вариантов решений стратегического фактора.
7. Интуитивное решение ...
 - : основывается на собственном ощущении того, что выбор правилен
 - : означает выбор, обусловленный накопленным опытом, знаниями
 - : такое решение, которое обосновано с помощью объективного аналитического процесса
8. Рациональное решение ...
 - : основывается на собственном ощущении того, что выбор правилен

- : означает выбор, обусловленный накопленным опытом, знаниями
- : такое решение, которое обосновано с помощью объективного аналитического процесса

9. Решение, основанное на суждениях

- : основывается на собственном ощущении того, что выбор правилен
- : означает выбор, обусловленный накопленным опытом, знаниями
- : такое решение, которое обосновано с помощью объективного аналитического процесса

10. Факторы, обуславливающие реализацию решений -

- : инновационные, маркетинговые, производственные
- : экономические, правовые, социальные
- : личные, материальные, организационные

11. Управленческие решения подразделяются на производственные, сбытовые, кадровые, научные

- : по сфере реализации
- : по широте охвата
- : по функциональному назначению
- : по способу доведения

12. Управленческие решения подразделяются на организационные, регулирующие, координирующие, контролирующие

- : по сфере реализации
- : по широте охвата
- : по функциональному назначению
- : по способу доведения

7.3.2.2 Оценочные средства для промежуточного контроля (экзамена) по компетенции ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Вопросы к экзамену

- 1 Целеполагание в процессе управления
- 2 Метод «Дерево целей»
- 3 Методика SMART при постановке целей и задач в организации
- 4 Миссия организации
- 5 Функция планирования в управлении
- 6 Стратегическое планирование, выбор стратегии развития организации
- 7 Тактическое планирование и оперативное планирование
- 8 Организация как функция управления
- 9 Контроль как функция управления

- 10 Виды и этапы контроля, характеристики его эффективности
- 11 Сущность методики SWOT-анализа
- 12 Виды и особенности организационных структур управления; требования к ним

Практические задания для экзамена

Задание 3.

Смоделируйте на примере конкретной ситуации целенаправленное воздействие субъекта и объекта управления с описанием реализации обратной связи и факторов влияния на реализацию управленческого воздействия при достижении цели. Поставленная цель должна соответствовать SMART-критериям.

Задание 4.

В результате усиления позиций конкурентов у вашей фирмы возникли сложности со сбытом продукции.

Имеются следующие варианты решения задачи:

- 1) снизить производство продукции с 5000 до 4000 единиц в месяц. При этом ваши потери составят 50 000 у.е.;
- 2) усовершенствовать модели производимых товаров. В этом случае потери дохода составят 20 000 у.е. (от модернизации) и 30 000 у.е. (от внесенных изменений в технологию);
- 3) усилить рекламную кампанию. В этом случае затраты на единицу продукции возрастут на 8 у.е.

Вам необходимо:

- *определить факторы, влияющие на принятие решения;*
- *рассчитать доходность каждого из трех вариантов решений;*
- *выбрать окончательное решение;*
- *оформить решение в таблице 2;*
- *сформулировать выводы, аргументирующие принятое вами решение.*

Таблица 2 – Технология процесса принятия решения

Диагноз проблемы	Установленные критерии и ограничения	Выявление альтернатив	Оценка альтернатив	Выбор

Тестовые задания для экзамена

1. Анализ ситуации как этап принятия управленческого решения проявляется как

...

- : выявление и формулировка проблемы
- : определение показателей для сравнения и выбора наилучшего варианта
- : определение комплекса работ и ресурсов, их распределение по исполнителям и срокам
- : выявление убывающей эффективности решения и корректировка или принятие нового решения
- : привлечение работников к процессу принятия решений
- : выявление всех альтернативных путей решения проблемы
- : изучение внутренней и внешней среды организации
- : оценка возможных вариантов решения

2. Выбор альтернативы как этап принятия управленческого решения проявляется как

- : выявление и формулировка проблемы
- : определение показателей для сравнения и выбора наилучшего варианта
- : определение комплекса работ и ресурсов, их распределение по исполнителям и срокам
- : выявление убывающей эффективности решения и корректировка или принятие нового решения
- : привлечение работников к процессу принятия решений
- : выявление всех альтернативных путей решения проблемы
- : изучение внутренней и внешней среды организации
- : оценка возможных вариантов решения

3. Управление реализацией как этап принятия управленческого решения проявляется как

- : выявление и формулировка проблемы
- : определение показателей для сравнения и выбора наилучшего варианта
- : определение комплекса работ и ресурсов, их распределение по исполнителям и срокам
- : выявление убывающей эффективности решения и корректировка или принятие нового решения
- : привлечение работников к процессу принятия решений
- : выявление всех альтернативных путей решения проблемы
- : изучение внутренней и внешней среды организации
- : оценка возможных вариантов решения

4. Идентификация проблемы как этап принятия управленческого решения проявляется как

- : выявление и формулировка проблемы
- : определение показателей для сравнения и выбора наилучшего варианта
- : определение комплекса работ и ресурсов, их распределение по исполнителям и срокам
- : выявление убывающей эффективности решения и корректировка или принятие нового решения
- : привлечение работников к процессу принятия решений
- : выявление всех альтернативных путей решения проблемы
- : изучение внутренней и внешней среды организации
- : оценка возможных вариантов решения

5. Определение критериев выбора как этап принятия управленческого решения проявляется как

- : выявление и формулировка проблемы
- : определение показателей для сравнения и выбора наилучшего варианта
- : определение комплекса работ и ресурсов, их распределение по исполнителям и срокам
- : выявление убывающей эффективности решения и корректировка или принятие нового решения
- : привлечение работников к процессу принятия решений
- : выявление всех альтернативных путей решения проблемы
- : изучение внутренней и внешней среды организации
- : оценка возможных вариантов решения

6. Контроль и оценка результатов как этап принятия управленческого решения
проявляется как

- : выявление и формулировка проблемы
- : определение показателей для сравнения и выбора наилучшего варианта
- : определение комплекса работ и ресурсов, их распределение по исполнителям и срокам
- : выявление убывающей эффективности решения и корректировка или принятие нового решения
- : привлечение работников к процессу принятия решений
- : выявление всех альтернативных путей решения проблемы
- : изучение внутренней и внешней среды организации
- : оценка возможных вариантов решения

7. Согласование решения как этап принятия управленческого решения
проявляется как

- : выявление и формулировка проблемы
- : определение показателей для сравнения и выбора наилучшего варианта
- : определение комплекса работ и ресурсов, их распределение по исполнителям и срокам
- : выявление убывающей эффективности решения и корректировка или принятие нового решения
- : привлечение работников к процессу принятия решений
- : выявление всех альтернативных путей решения проблемы
- : изучение внутренней и внешней среды организации
- : оценка возможных вариантов решения

8. Разработка альтернатив как этап принятия управленческого решения
проявляется как

- : выявление и формулировка проблемы
- : определение показателей для сравнения и выбора наилучшего варианта
- : определение комплекса работ и ресурсов, их распределение по исполнителям и срокам
- : выявление убывающей эффективности решения и корректировка или принятие нового решения
- : привлечение работников к процессу принятия решений
- : выявление всех альтернативных путей решения проблемы
- : изучение внутренней и внешней среды организации
- : оценка возможных вариантов решения

9. Управленческое решение –

- : выбор альтернативы, осуществленный руководителем в рамках его должностных полномочий, направленный на достижение целей организации
- : решение, основанное на собственном ощущении того, кто принимает решение, что его выбор сделан правильно
- : выбор одного из нескольких вариантов использования ресурсов любого субъекта

10. Административные методы управления -

- : способы и приемы воздействия субъекта управления на объект на основе силы и авторитета власти
- : система экономических стимулов и рычагов на экономические интересы работников и коллективов

-: способы формирования общественного сознания, активности на основе морально-этических ценностей

11. Экономические методы управления -

-: система экономических стимулов и рычагов на экономические интересы работников и коллективов

-: способы и приемы воздействия субъекта управления на объект на основе силы и авторитета власти

-: способы формирования общественного сознания, активности на основе морально-этических ценностей

12. Социально-психологические методы управления -

-: способы формирования общественного сознания, активности на основе морально-этических ценностей

-: способы и приемы воздействия субъекта управления на объект на основе силы и авторитета власти

-: система экономических стимулов и рычагов на экономические интересы работников и коллективов

7.3.2.3 Оценочные средства для промежуточного контроля (экзамена) по компетенции ПК-2 – владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Вопросы к экзамену

- 1 Школа человеческих отношений и поведенческих наук
- 2 Мотивация как функция управления
- 3 Содержательные теории мотивации
- 4 Процессуальные теории мотивации
- 5 Экономические методы управления
- 6 Административные методы в системе управления: сущность, содержание
- 7 Социально-психологические методы управления
- 8 Власть и лидерство в управлении
- 9 Власть ресурсов в управлении
- 10 Формальная сила власти в управлении
- 11 Сила власти примера и знаний
- 12 Коллектив и его особенности
- 13 Командный управление
- 14 Роли в команде
- 15 Классификация стилей руководства
- 16 Авторитарный стиль управления

- 17 Демократический стиль управления
- 18 Либеральный стиль управления
- 19 Руководитель и лидер
- 20 Конфликты в организации: способы управления
- 21 Факторы эффективной работы команды

Практические задания для экзамена

Задание 5.

Профессора Мичиганского университета Р. Френч и Б. Рэйвен выделили пять основных видов власти, базирующихся на различных источниках.

Определите источники власти, формы влияния и результат соответствующего властного воздействия руководителя на подчиненного, заполнив таблицу 3.

Таблица 3 – Виды власти

Виды власти	Источники власти	Формы влияния	Что получает подчиненный взамен
Власть, основанная на принуждении			
Власть, основанная на вознаграждении			
Законная власть			
Власть эталона (примера)			
Власть эксперта			

Во всех организациях для достижения эффективного функционирования необходимо надлежащее применение власти.

Какие из приведенных видов власти, по Вашему мнению, являются наиболее эффективными? Каким образом лидер должен уметь применять и комбинировать виды власти? Аргументируйте свой ответ посредством приведения примеров.

Задание 6.

Что отличает формального руководителя от лидера-управленца? Результаты отразите в таблице 4.

Таблица 4 – Отличие руководителя от лидера

<u>Руководитель</u>	Лидер

--	--

Задание 7.

Дайте характеристику трем стилям управления, согласно классификации, предложенной К. Левиным. Результаты оформите в таблице 5.

Таблица 5 – Характеристика стилей управления

Признак	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Способ принятия решения			
Способ доведения решения до исполнителя			
Распределение ответственности			
Отношение к инициативе подчиненных			
Принцип подбора кадров			
Отношение к знаниям			
Отношение к общению			
Отношение к подчиненным			
Отношение к дисциплине			
Отношение к стимулированию			

Какой, по Вашему мнению, стиль управления считается наиболее оптимальным в условиях функционирования современной организации? Обоснуйте свой ответ письменно.

Задание 8.

Данное задание состоит из пяти блоков. В каждом из блоков приведены действия руководителя, соответствующие одному из стилей управления согласно теории трех стилей руководства Курта Левина: авторитарному (**А**), демократическому (**Д**) или либеральному (**Л**).

Определите соответствие между ними, используя условные обозначения А, Д, Л.

Руководитель:

I БЛОК

1. Централизует руководство, требует, чтобы обо всех делах докладывали лично ему.
2. Четко распределяет обязанности между собой, своими заместителями и другими подчиненными;
3. В выполнении управленческих функций пассивен, можно сказать, что просто «плывет по течению».

II БЛОК

1. Часто давая подчиненным поручения, советуется с ними, обращается к ним с просьбами.
2. Всегда приказывает, наставляет, но никогда не обращается с просьбами к подчиненным.
3. Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.

III БЛОК

1. Решает только те вопросы, которые сами назревают, не старается заранее предусмотреть их возникновение.
2. Старается решать деловые вопросы совместно с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы.
3. Единолично вырабатывает решения или отменяет их.

IV БЛОК

1. Его любимый лозунг «Давай-давай!»
2. Он, пожалуй, не очень требовательный человек.
3. Он требовательный, но одновременно и справедливый.

V БЛОК

1. Он не может влиять на дисциплину, она определяется другими.
2. Подчиненные его боятся, создавая видимость коллектива с высоким уровнем дисциплины.
3. Умеет поддерживать дисциплину и порядок.

Тестовые задания для экзамена

1. Обратная связь –
 - : часть коммуникационного процесса, реакция на сообщение, которая помогает отправителю информации определить, воспринята ли отправленная им информация
 - : связь между исполнителями и руководящим работникам, необходимая для выполнения данной конкретной задачи
 - : средство коммуникационного управления, дающее возможность вносить коррективы в принятое управленческое решение в процессе его реализации
2. Моральные методы стимулирования включают
 - : признание, похвалу, критику
 - : мотивацию целями
 - : привлечение к участию в делах организации
 - : обогащение труда
3. Ориентация и адаптация коллектива -
 - : формируется общность работников с коллективной этикой, отношениями взаимопомощи, сотрудничества
 - : проявляется взаимопонимание и взаимоуважение в коллективе
 - : сотрудники присматриваются друг к другу, руководителю; руководитель информирует о планах, условиях, требованиях
4. Интеграция коллектива -

- : формируется общность работников с коллективной этикой, отношениями взаимопомощи, сотрудничества
- : проявляется взаимопонимание и взаимоуважение в коллективе
- : сотрудники присматриваются друг к другу, руководителю; руководитель информирует о планах, условиях, требованиях

5. Организационная культура –

- : совокупность внутренних нормативно-организационных положений, регламентирующих взаимодействие сотрудников с внешней средой организации
- : совокупность норм, условий и ценностей, выбранных, созданных и разделяемых коллективом с целью внутренней интеграции и адаптации к внешним условиям
- : цель, ради достижения которой создается компания, имеющая комплексный характер, включающая как внутренние, так и внешние ориентиры деятельности компании

6. Менеджер –

- : руководитель в организации на уровне, находящемся непосредственно над уровнем неуправленческого персонала
- : наемный работник, занятый профессиональной организаторской деятельностью в органах управления предприятия, фирмы, учреждения, наделенный субъектом собственности определенными полномочиями
- : работник, способный принимать управленческие решения в условиях недостатка информации и при отсутствии обратной связи в организации

7. Формальная структура –

- : организованная группа субъектов, у которой есть хотя бы одна общая цель, которая служит удовлетворению различных потребностей данной группы
- : любая организационно-правовая форма предприятия кроме некоммерческих организаций
- : структура, созданная официально на основе законодательства, инструкций, положений, имеющая четко регламентированную структуру, полномочия, ответственность

8. Неформальная структура –

- : спонтанно организовавшаяся группа субъектов, у которой есть хотя бы одна общая цель, которая служит удовлетворению различных потребностей данной группы
- : некоммерческое партнерство
- : структура, образованная официально на основе законодательства, инструкций, положений, не до конца прошедшая процедуру государственной регистрации

9. Персонал –

- : совокупность сотрудников предприятия, работающих по найму при наличии трудовых взаимоотношений с работодателем
- : понятие управления, используемое для характеристики сплоченного трудового коллектива, в котором все работники привержены общим целям и ценностям организации
- : совокупность сотрудников, работающих по трудовому соглашению или на основе устной договоренности с управлением организации и регулярно получающих вознаграждение за труд

10. Топ-менеджер –

- : руководитель, отвечающий за решения для организации в целом или для значительной части этой организации
- : человек, обеспечивающий интеграцию групповой деятельности, объединяющий и направляющий действия всей группы
- : руководитель в организации на уровне, находящемся непосредственно над уровнем неуправленческого персонала

11. Авторитарный стиль управления

- : единоличное решение всех вопросов руководителем, вся ответственность на нем
- : высокая степень децентрализации полномочий, активное участие сотрудников в принятии решений
- : перед исполнителями ставится проблема, создаются условия для их работы, руководитель является арбитром, экспертом

12. Либеральный стиль управления

- : перед исполнителями ставится проблема, создаются условия для их работы, руководитель является арбитром, экспертом
- : единоличное решение всех вопросов руководителем, вся ответственность на нем
- : высокая степень децентрализации полномочий, активное участие сотрудников в принятии решений

13. Демократический стиль управления

- : высокая степень децентрализации полномочий, активное участие сотрудников в принятии решений
- : перед исполнителями ставится проблема, создаются условия для их работы, руководитель является арбитром, экспертом
- : единоличное решение всех вопросов руководителем, вся ответственность на нем

14. Средства убеждения как средства разрешения конфликта

- : возможны, если противник готов действовать иначе
- : частичное компенсирование потерь
- : ссылка на общественные интересы, обычаи, традиции
- : соглашение, в рамках которого выгоды и потери делятся примерно поровну
- : использование силовых приемов, запугивания, шантажа

15. Конфликты по организационному уровню подразделяются на:

- + горизонтальные,
- : вертикальные

16. Конфликты по характеру подразделяются на:

- +объективные,
- +субъективные

17. Конфликты по последствиям подразделяются на:

- +конструктивные,
- +деструктивные

18. Компромисс как средство разрешения конфликта

- : соглашение, в рамках которого выгоды и потери делятся примерно поровну
- : частичное компенсирование потерь
- : ссылка на общественные интересы, обычаи, традиции

- : возможны, если противник готов действовать иначе
- : использование силовых приемов, запугивания, шантажа

19. Использование власти как средство разрешения конфликта

- : использование силовых приемов, запугивания, шантажа
- : частичное компенсирование потерь
- : ссылка на общественные интересы, обычаи, традиции
- : соглашение, в рамках которого выгоды и потери делятся примерно поровну
- : возможны, если противник готов действовать иначе

20. Навязывание норм как средство разрешения конфликта

- : ссылка на общественные интересы, обычаи, традиции
- : частичное компенсирование потерь
- : соглашение, в рамках которого выгоды и потери делятся примерно поровну
- : возможны, если противник готов действовать иначе
- : использование силовых приемов, запугивания, шантажа

21. Материальное стимулирование как средство разрешения конфликта

- : частичное компенсирование потерь
- : ссылка на общественные интересы, обычаи, традиции
- : соглашение, в рамках которого выгоды и потери делятся примерно поровну
- : возможны, если противник готов действовать иначе
- : использование силовых приемов, запугивания, шантажа

22. Организационная культура

- : умение построить организационные системы, обеспечить их функционирование с помощью технологий управления, оргтехники
- : знание законов, нормативных актов
- : научно обоснованное установление рационального числа документов, поступающих менеджеру
- : уровень образования, умения, навыков
- : культура проявления психологических свойств личности, управления ими и воспитания
- : гармоничное развитие, изучение, познание, усваивание богатства духовной культуры

7.3.2.4 Оценочные средства для промежуточного контроля (экзамена) по компетенции ПК-25 – умение организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов

Вопросы к экзамену

- 1 Подходы к определению понятия «управление»
- 2 Сравните понятия «управление» и «управление»
- 3 Эволюция управления: этапы, теории
- 4 Научная школа управления

- 5 Административная (классическая) школа управления
- 6 Количественная (математическая) школа управления
- 7 Современные направления в управление
- 8 Особенности национального управления: международные модели
- 9 Развитие управленческой мысли в России
- 10 Виды управления
- 11 Эффективность управления, основные составляющие ее оценки
- 12 Критерии эффективности управления
- 13 Признаки эффективного управления

Практические задания для экзамена

Задание 9.

Абрахам Маслоу – американский психолог, который являлся одним из лидеров гуманистической психологии. Свои взгляды и теории в 1934 г. он изложил в научных трудах под названием «Теория человеческой мотивации» и «Обзор психологии». В 1970 г. опубликовал работу «Мотивация и индивидуальность».

Абрахам Маслоу разработал в 40-е гг. XX в. иерархическую теорию потребностей, которая позже получила название «Пирамида потребностей».

Согласно данной теории, Маслоу утверждает, что человек имеет множество различных потребностей, которые можно разделить на 5 основных категорий.

Постройте таблицу 6, отражающую связь данных потребностей, их проявления и средств удовлетворения в рамках применения методов управления.

Таблица 6 – Применение содержательной теории А. Маслоу

Группы потребностей	Формы проявления потребностей	Средства удовлетворения потребностей	Метод управления
Физиологические			
Безопасность			
Социальные			
Самоутверждение			
Самовыражение			

Задание 10.

Систематизируйте знания в области зарубежных моделей управления в виде таблицы 7.

Таблица 7 – Сравнительная характеристика зарубежных моделей управления

Характеристики	Европейская модель	Американская модель	Японская модель
Способы принятия управленческих решений			
Распределение ответственности			
Организация контроля			
Качества делового			

человека			
Продвижение по служебной лестнице			
Форма делового общения			
Система заработной платы			
Организация найма персонала			
Отношение персонала к фирме и работе			
и т.д.			

Задание 11.

Кейс «Принципы управления Генри Форда»

Генри Форд был великим руководителем. Он представлял собой архетип авторитарного предпринимателя прошлого. Склонный к одиночеству, своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирующий теории и «бессмысленное» чтение книг, Форд считал своих сотрудников «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, он обычно лишался работы.

На фирме «Форд Мотор» только один человек принимал решения с любыми последствиями.

Общие принципы Форда были сформулированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

Форд сделал свою модель «Ти» настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек.

Компания «Форд Мотор» была организована в 1903 году. Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную фирму в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув производство автомобиля, продаваемого всего за 290 долларов, и платя своим рабочим самую высокую ставку того времени – 5 долларов в неделю, одним из первых используя промышленный конвейер. В 1921 году компания «Форд Мотор» контролировала 56% рынка легковых автомобилей США и почти весь мировой рынок.

Форд, как уже отмечалось, был негибко жестким, своевольным и интуитивным человеком. «Человек не должен шлаться взад и вперед», - говорил Форд. Напротив, на каждого руководителя были наложены определенные обязанности и дана свобода делать все, что необходимо для их выполнения.

В то время пока компания «Форд моторс» сохраняла верность черной модели «Ти» и традиции, согласно которым босс командует, а остальные выполняют, фирма «Дженерал Моторс» ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений и доступный кредит, поддерживая инициативу и рационализаторские предложения своих менеджеров. Доля «Форд Мотор» на рынке резко сократилась, а рейтинг как работодателя сильно снизился. В 1927 году фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели «А». Это позволило «Дженерал Моторс» захватить 43,5% рынка, оставив «Форд Мотор» менее 10%.

Биография Генри Форда сложная, как человек, он отличался неоднозначными поступками. Он оставался руководителем компании до 1930-х годов, когда из-за разногласий с профсоюзами и компаньонами он передал свои дела сыну Эдзелу, но после его смерти в 1943 году вновь вернулся на пост главы фирмы. В 1945 году Генри Форд окончательно передал управление компанией своему внуку Генри Форду II.

В 1927 году Форд направил в адрес американской прессы письмо с признанием своих ошибок.

Вопросы к кейсу

1. Каких управленческих принципов и концепций придерживался Генри Форд?
2. Почему Форда называли великим менеджером?
3. В чем причины потери в 1927 году компанией «Форд Моторс» значительной доли рынка?
4. Если бы Генри Форд нанял Вас в качестве консультанта по проблемам управления, то что бы Вы ему посоветовали? Обоснуйте свои рекомендации.

Задание 12.

Каким образом можно осуществить оценку эффективности управления организации? Заполните таблицу 8.

Таблица 8 – Способы оценки эффективности управления организации

Сфера (область)	Основные цели	Способы оценки эффективности управления
<u>Производство</u>	1. Высокая и равномерная загрузка производственных мощностей 2. Сведение к минимуму издержек 3. Минимальная текучесть кадров	
Финансы	1. Краткосрочная и долгосрочная максимизация прибыли 2. Невысокая задолженность 3. Самофинансирование 4. Обеспечение высоких дивидендов	
Сбыт	1. Позитивная репутация 2. Постоянный рост продаж 4. Конкурентоспособность 5. Постоянная готовность к поставке 6. Максимально быстрое выполнение заказов 7. Высокий оборот	
Социальная сфера	1. Лояльность персонала 2. Непрерывность в занятости	

Задание 13.

Руководством ООО «Россельхозпром» специализирующемся на производстве растениеводческой продукции была проведена комплексная оценка деятельности. Было выявлено ежегодное снижение темпов роста объемов производства на 5%, повышением текучести кадров с 0,1 до 0,43, бюрократизация всех бизнес-процессов, а также жесткая ограниченность доступных ресурсов. В целях повышения экономической эффективности деятельности была разработана и внедрена комплексная оценка качества труда для всех категорий работников. Стимулирующие доплаты персоналу выросли на 50 %. Бюджет внедрения программных мероприятий составил 835 тыс. руб. В итоге преобразований объем продаж вырос на 25,6%, производительность труда выросла на 21,3%, что позволило получить дополнительную прибыль в сумме 5,1 млн. рублей.

Вопросы:

1. Эффективность управленческого решения, принятого руководством ООО «Россельхозпром», следует определять как ... (выберите вариант ответа)

- отношение дополнительной прибыли к затратам на реализацию мероприятий
- отношение темпа роста стимулирующих доплат работникам к затратам на реализацию мероприятий

- отношение затрат на реализацию мероприятий к дополнительной прибыли

- разницей между темпами роста объемов продаж и производительности труда

2. Вычислите экономическую эффективность управленческого решения руководства ООО «Россельхозпром» _____ %.

Тестовые задания для экзамена

1. Управление – ...

-: наука

-: искусство

-: наука и искусство

2. Управление –

-: ограничительное право использовать ресурсы организации и направлять усилия части людей в организации на выполнение задания

-: совокупность принципов, методов и средств управления в целях повышения эффективности предпринимательской деятельности и увеличения прибыли

-: разносторонняя деятельность на рынке, нацеленная на стимулирование сбыта, развитие и ускорение обмена для получения прибыли

3. Американская модель управления –

-: наем работников на относительно короткое время, точный контроль, способствование специализированной карьере работников, избирательное отношение к работнику

-: пожизненный наем работников, механизмы косвенного контроля, способствование неспециализированной карьере работника, целостный подход к работнику как к личности

-: долгосрочный наем, косвенный неформальный контроль с точными, формализованными критериями, умеренно специализированная карьера работников, целостный подход, включая семью

4. Японская модель управления –

-: наем работников на относительно короткое время, точный контроль, способствование специализированной карьере работников, избирательное отношение к работнику

-: пожизненный наем работников, механизмы косвенного контроля, способствование неспециализированной карьере работника, целостный подход к работнику как к личности

-: долгосрочный наем, косвенный неформальный контроль с точными, формализованными критериями, умеренно специализированная карьера работников, целостный подход, включая семью

5. Общеорганизационные регламентирующие методы управления определяют

- : порядок действия властных структур и общественных организаций
- : должностной статус лиц, обладающих властью
- : принципы устройства организации и органов власти
- : набор звеньев и уровней управления

6. Структурные регламентирующие методы управления определяют

- : порядок действия властных структур и общественных организаций
- : должностной статус лиц, обладающих властью
- : принципы устройства организации и органов власти
- : набор звеньев и уровней управления

7. Должностные регламентирующие методы управления определяют

- : порядок действия властных структур и общественных организаций
- : должностной статус лиц, обладающих властью
- : принципы устройства организации и органов власти
- : набор звеньев и уровней управления

8. Функциональные регламентирующие методы управления определяют

- : порядок действия властных структур и общественных организаций
- : должностной статус лиц, обладающих властью
- : принципы устройства организации и органов власти
- : набор звеньев и уровней управления

9. Методы управления

- : взаимосвязаны
- : противопоставлены друг другу
- : нельзя выбирать
- : невозможно сочетать

10. Методы, основанные на «здравом смысле», соответствуют утверждениям...

- : Решение базируется на логических суждениях
- : Решение выбирают из информационных массивов
- : Доказательства опираются на практический опыт
- : Решение принимается коллективно

11. Если для принятия решения необходимы специальные знания в области технологии производства продукции при наличии определенного запаса времени на решение, то наиболее эффективным будет такой метод принятия управленческих решений как ...

- : экстраполяция
- : метод экспертных оценок
- : математическое моделирование
- : эксперимент

12. К факторам, обусловившим успех японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями, относят...

- : преимущества системы организации труда
- : мощь японской банковской системы
- : использование особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов
- : низкую заработную плату японских работников

13. К экономическим рычагам относятся

- : цена, себестоимость, прибыль, кредит
- : нормы, регламенты, инструкции
- : моральное стимулирование, СМИ

14. Зарплата как экономический рычаг оказывает наибольшее влияние на

- : коллектив
- : общество
- : личность
- : руководителя

15. Прибыль, рентабельность как экономические рычаги оказывают наибольшее влияние на

- : коллектив
- : общество
- : личность
- : руководителя

16. Планирование как рычаг хозяйствования обеспечивает

- : создание для всех подразделений равных экономических условий
- : выяснение причин невыполнения программ, определение путей повышения эффективности производства
- : научно обоснованную организацию управления

17. Экономический анализ как рычаг хозяйствования обеспечивает

- : создание для всех подразделений равных экономических условий
- : выяснение причин невыполнения программ, определение путей повышения эффективности производства
- : научно обоснованную организацию управления

18. Экономическое стимулирование как рычаг хозяйствования обеспечивает

- : создание для всех подразделений равных экономических условий
- : выяснение причин невыполнения программ, определение путей повышения эффективности производства
- : научно обоснованную организацию управления

19. Технология управления – это

- : средство преобразования совокупности функций управления в процессе управления
- : приемы, способы, и последовательность процесса управления в целом и составляющих его функций
- : множество составляющих процесса управления во взаимосвязи с общими функциями управления

20. Реализация управленческого решения –

- : измерение и оценка последствий решения и сопоставление полученных результатов с запланированными
- : этап управленческого решения, связанный с областью реализации товаров и услуг конечному потребителю
- : определение комплекса работ и ресурсов и распределение их по исполнителям и срокам с последующей координацией и регулированием

21. В теории партисипативного управления исходят из того, что

- : цель организации воспринимается и как собственная цель
- : работник принимает участие в различной внутриорганизационной деятельности
- : удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможна

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины, оценка знаний и умений обучающихся на экзамене производится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

Оценочные средства:

1. Реферат

Реферат – это продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки, а также собственные взгляды на нее.

Это – краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурированным (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т.д.

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо»— основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно»— имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно»— тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

2. Доклад

Доклад – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний. Сопровождается презентацией материала.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;
- научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

Критерии оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом

Показатель	Градация	Баллы
Соответствие доклада заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью	2
	есть несоответствия (отступления)	1
	в основном не соответствует	0
Структурированность доклада, (организация) доклада, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает	2
	структурировано, не обеспечивает	1
	не структурировано, не обеспечивает	0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту	2
	рассказ с обращением к тексту	1
	чтение с листа	0
Доступность доклада о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов	2
	доступно с уточняющими вопросами	1
	недоступно с уточняющими вопросами	0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна	2
	целесообразность сомнительна	1
	не целесообразна	0

Соблюдение временного регламента доклада (не более 7 минут)	соблюждён (не превышен)	2
	превышение без замечания	1
	превышение с замечанием	0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу доклада	все ответы чёткие, полные	2
	некоторые ответы нечёткие	1
	все ответы нечёткие/неполные	0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в докладе	владеет свободно	2
	иногда был неточен, ошибался	1
	не владеет	0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы	2
	ответил на большую часть вопросов	1
	не ответил на большую часть вопросов	0

Шкала оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом:

Оценка «отлично» – 15-18 баллов.

Оценка «хорошо» – 13-14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 9-12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – 0-8 баллов.

3. Дискуссия

Дискуссия – это высказывание студентом своего мнения по теме, заданной преподавателем. В процессе познания исследуемой темы проводится и групповая дискуссия, позволяющая в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Данное мероприятие позволяет обеспечивать глубокую проработку имеющейся информации, а также возможность высказывания студентами разных точек зрения по заданной преподавателем теме, тем самым, способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения. Эта форма повышает вовлеченность участников в процесс исследования.

Критериями оценки участия в дискуссии является степень раскрытия сущности темы в ответах студентов, самостоятельность мышления, активность.

Оценка «отлично» ставится: обоснована актуальность рассматриваемой темы, присутствует анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы конкретные выводы, студент демонстрирует знание основной и дополнительной литературы по рабочей программе дисциплины.

Оценка «хорошо» ставится: имеются неточности в понимании материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях студента, недостаточная формулировка выводов, демонстрирует знание основной литературы по рабочей программе дисциплины.

Оценка «удовлетворительно» — частичное понимание обсуждаемого материала, недостаточное знание литературных источников, отсутствие выводов.

Оценка «неудовлетворительно» — отсутствие знаний по причине неподготовленности по рассматриваемой проблеме.

4. Эссе.

Эссе (франц. *essai* — попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* — взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный характер.

Признаки эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.
- эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.
- как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.
- в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Эссе — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный

разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

Титульный лист.

Введение — суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

Основная часть — теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, степень раскрытия разных точек зрения на исследуемую проблему и качество формулирования собственного мнения соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите эссе: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, выступление докладчика было логически выверенным, речь — ясной, ответы на вопросы — уверенными и обоснованными.

Оценка «хорошо» — основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, не четкости при ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» — имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности: тема освещена не полностью; допущены фактические ошибки в содержании; речь докладчика не структурирована, допускались неточности при ответах на вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» — тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или речь докладчика логически не выдержана, отсутствует новизна исследования, докладчик испытывает затруднения при ответах на вопросы.

5. Кейс-задания

Изучение дисциплины предполагает использование метода решения конкретных задач-ситуаций (кейс-заданий).

Предложенные кейс-задания студенты выполняют как на практических занятиях, так и самостоятельно в виде индивидуальных домашних заданий

Критерии оценки выполнения кейс-заданий:

Оценка «отлично»: работа выполнена в полном объеме, студент демонстрирует полноту знаний по теме дисциплины, работа носит индивидуальный характер, содержит правильные результаты, соблюдены техника работы с кейсом, в ответе правильно и аккуратно выполняются все записи, студент может разъяснить этапы работы.

Оценка «хорошо»: работа выполнена правильно в полном объеме, работа носит индивидуальный характер с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя, в ответе правильно и аккуратно выполняются все записи, студент может разъяснить этапы работы.

Оценка «удовлетворительно»: работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка, студент может разъяснить этапы работы.

Оценка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа выполнена в неполном объеме, студент не может разъяснить этапы работы.

6. Тест

Тест – это инструмент оценивания уровня знаний, умений и навыков студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 70 % тестовых заданий.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

7. Рубежная контрольная работа для заочной формы обучения

Контрольная работа по дисциплине обучающимися **заочной формы обучения** выполняется после установочной сессии в виде письменного ответа на указанные в индивидуальном задании вопросы, отражающие содержание разделов дисциплины.

Вариант задания для студентов заочной формы обучения определяется по первой букве фамилии и последней цифре зачетной книжки с помощью таблицы, приведенной в методических указаниях.

Критерии оценки

Оценка «отлично» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания в ответах на все вопросы контрольной работы, который изучил основную, умеет свободно и правильно аргументировать принятые решения, ознакомился с дополнительной литературой учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его в ответах на вопросы контрольной работы, но допускает в ответах некоторые неточности, изучил основную литературу учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу, знаком с основной литературой учебной программы дисциплины и приводит ее в списке использованных источников.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов раздела дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, незнаком с основной литературой учебной программы дисциплины.

Курсовая работа

Курсовая работа по дисциплине «Теория управления» должна отражать проблемные вопросы и современные достижения отечественной и зарубежной теории управления. Материалы и содержание курсовой работы должны основываться на теоретических положениях управления. Она должна

свидетельствовать об умении автора исследовать проблемы управления, формулировать и аргументировано обосновывать выдвигаемые положения и тезисы, делать обобщающие выводы и заключения, обосновывать практические рекомендации. Курсовое исследование – творческий труд, результатом которого может быть и нетрадиционный, оригинальный взгляд на поставленную проблему, исследование которой может привести к неожиданным открытиям. В процессе выполнения курсовой работы обучающийся проявляет свою научно-исследовательскую зрелость, готовность к практическому применению приобретенных знаний, квалифицированному решению профессиональных проблем.

Выполнение обучающимся курсовой работы осуществляется под непосредственным контролем руководителя. После завершения работы обучающийся сдает ее на кафедру. Руководитель определяет ее соответствие требованиям и письменно дает свое заключение на титульном листе курсовой работы о возможности допустить ее к защите. Далее устанавливается дата и время ее защиты. При выставлении оценки за курсовую работу учитываются следующие факторы:

объем и качество выполнения курсовой работы,
оригинальность и самостоятельность решения поставленных задач,
глубина знаний по выбранной теме,
умение излагать результаты, объяснять источники данных, ориентироваться в законодательных и нормативных документах по данной теме,
способность обосновывать и защищать принятые решения, отвечать на заданные при защите вопросы как теоретического, так и практического характера.

Критерии оценки курсовой работы

«Отлично» выставляется за курсовую работу, в которой:

1. Используется основная литература по проблеме.
2. Дано теоретическое обоснование актуальной темы и анализ передового опыта работы.
3. Показано применение научных методик и передового опыта в своей работе с испытуемыми, обобщен собственный опыт, иллюстрируемый различными наглядными материалами, сделаны выводы и даны практические рекомендации.
4. Работа безукоризненна в отношении оформления (орфография, стиль, цитаты, ссылки и т.д.).
5. Все этапы выполнены в срок.

«Хорошо» выставляется в случае, если:

1. Использована основная литература по теме (методическая и научная).
2. Дано теоретическое обоснование и анализ передового опыта работы.
3. Все этапы выполнены в срок.

4. Работа правильно оформлена.
5. Недостаточно описан личный опыт работы, применение научных исследований и передового опыта работы.

«Удовлетворительно» выставляется:

1. Библиография ограничена.
2. Нет должного анализа литературы по проблеме.
3. Хорошо обобщен собственный опыт работы.
4. Оформление работы правильное.
5. Большая часть выполнена в срок.

9. Экзамен

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов экзаменационного билета и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на экзамен, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на экзамен вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

8 Перечень основной и дополнительной литературы

Основная учебная литература

1 Коробко В. И. Теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / В. И. Коробко. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 383 с. — 978-5-238-01483-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81695.html>

2 Тавокин Е.П. Теория управления : учеб. пособие / Е.П. Тавокин. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 202 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). —Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/970226>

3 Романько, И. Е. Теория управления : учебное пособие / И. Е. Романько. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 190 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/62876.html>

Дополнительная литература

1 Менеджмент : учеб. пособие / М. А. Нестеренко, О. Н. Салий, Д. В. Рылов. — Краснодар : КубГАУ, 2016. — 178 с. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/119/4AB_Pechat_A5_dve_str_VerstkaMenedzhment_KubGAU_1.pdf

2 Салий О.Н., Нестеренко М.А., Бережной А.В. Теория управления: учебное пособие, практикум, часть 1./О.Н. Салий, М.А. Нестеренко, А.В. Бережной. — Краснодар, КубГАУ, 2014. — Режим доступа: http://edu.kubsau.ru/file.php/119/Teorija_upravlenija.pdf

3 Семенова И. И. История менеджмента: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / И. И. Семенова. — 2-е изд. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81778.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Znaniium.com	Универсальная	https://znanium.com/
2	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

Рекомендуемые интернет-сайты

— [Административно-управленческий портал](http://www.Aup.Ru) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.Aup.Ru>, свободный.

— [Электронная библиотека – Каталог сайтов периодических изданий, электронные версии журналов](http://www.library.ru/2/catalogs/periodical/?sec=48) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.library.ru/2/catalogs/periodical/?sec=48>, свободный, по подписке.

— [Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»](http://www.ecsoman.edu.ru) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ecsoman.edu.ru>, свободный.

– Экономика и управление на предприятиях. Библиотека экономической и управленческой литературы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eup.ru>, свободный.

– Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edu.ru>, свободный.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Теория управления: метод. рекомендации к практическим занятиям и выполнению самостоятельной работы для обучающихся направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / сост. М.А. Нестеренко. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 68 с. https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Teorija_upravlenija.pdf

2. Теория управления: метод. указания по выполнению контрольных работ для обучающихся заочной формы обучения направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / сост. М.А. Нестеренко. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 14 с. https://edu.kubsau.ru/file.php/119/TU_kontrolnye_raboty_2020.pdf

3. Теория управления: метод. указания по выполнению курсовых работ для обучающихся направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / сост. О.Н. Салий, М.А. Нестеренко. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 26 с. https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Metodichka_Kurovaja_rabota_TU.pdf

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентационных технологий; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень лицензионного ПО:

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/
2	Консультант	Правовая	https://www.consultant.ru/
3	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1.	Теория управления	Помещение №402 МХ, посадочных мест — 242; площадь — 224,4кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. сплит-система — 2 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office; Помещение №504 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 48кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

	наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №523 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 52,6кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №2 ЭЛ, посадочных мест — 100; площадь — 129,6кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №515 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 38,6кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office; Помещение №506 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 42,2кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office; Помещение №514 ЭЛ, посадочных мест — 40; площадь — 44,1кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий	
--	--	--

		семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office; Помещение №511 ЭЛ, площадь — 42,3 кв.м.; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Помещение №226 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,9 кв.м.; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (компьютер персональный — 13 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе	
--	--	---	--