



Автономная образовательная некоммерческая организация
высшего образования
«Институт менеджмента, маркетинга и финансов»



УТВЕРЖДАЮ
Ректор АОНО ВО «Институт
менеджмента, маркетинга и финансов»

Зайцева О.А.

09.06.2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.4 Современные проблемы менеджмента

Шифр и наименование направления подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Профиль (направленность): Общий и стратегический менеджмент

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно- заочная

Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: менеджмента

Составитель программы: Кондратьева И.П., канд. экон. наук, доцент

Рекомендована: кафедрой менеджмента, 07 июня 2016 г., протокол № 11.

1. Наименование дисциплины: Современные проблемы менеджмента

Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: выявление и изучение актуальных проблем современного менеджмента, тенденций и перспектив развития российской модели менеджмента, освоение зарубежного опыта и современных технологий в области принятия управленческих решений.

Задачами изучения дисциплины является:

- развитие у обучающихся базовых знаний по основным разделам менеджмента и формирование новых научных знаний по проблемным и поисковым направлениям развития теории управления в современных условиях;
- формирование навыков применения современных концепций и принципов менеджмента в выбранной области научных исследований;
- повышение уровня компетентности в ключевых направлениях развития менеджмента как науки.

2. Указание места дисциплины(модуля) в структуре образовательной программы: (цикл, к которому относится дисциплина, требования к входным знаниям, умениям и компетенциям, дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей)

Дисциплина Б1.Б.4 «Современные проблемы менеджмента» относится к базовой части Блока1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки «Менеджмент» профиль «Общий и стратегический менеджмент» (уровень высшего образования - магистратура).

Для освоения дисциплины обучающиеся должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

Знать теоретические основы менеджмента и организационного поведения.

Уметь ставить цели и находить пути их достижения.

Владеть культурой критического мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, навыками самостоятельного решения управленческих задач.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: организационное проектирование и реинжиниринг бизнес-процессов, современный стратегический анализ, при выполнении научно-исследовательской работы, при прохождении й практик и написании выпускной квалификационной работы.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- теоретические основы управления организацией;
- современные проблемы и тенденции развития теории и практики менеджмента;
- особенности российской модели менеджмента.

уметь:

- классифицировать управленческие модели;
- разрабатывать индивидуальные мотивационные механизмы;
- анализировать проблемные ситуации.

владеть (обладать навыками):

- постановки и решения проблем менеджмента с позиций системного подхода;
- методами организации, координации и контроля процессов управления.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

а) общекультурные (ОК):

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

б) общепрофессиональные

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

б) профессиональные (ПК):

- способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом — 3 з. е./108 часов.

Формы учебных занятий	Трудоемкость (академические часы)	
	Всего	По семестрам
		3 сем.
Очно-заочная форма обучения		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)	23	23
Аудиторные занятия (всего) в т.ч.	20	20
лекции	4	4
практические занятия	16	16
лабораторная работа	-	-
<i>другие виды</i>	-	-
Промежуточная аттестация (экзамен)	3	3
консультации	2	2
сдача экзамена	1	1
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	79	79
Экзамен	9	9
Итого	108	108

Примечание: трудоемкость контактной работы обучающихся с преподавателем включает время аудиторных занятий и промежуточной аттестации; общая трудоемкость дисциплины (строка «итого») включает аудиторную работу, самостоятельную работу, а также время контроля освоения материала (экзамен или зачет).

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

Содержание разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание раздела / темы дисциплины
Лекции		
1	Раздел 1. Теория и методология менеджмента	
1.1	Тема 1.1. Содержание, характеристики и особенности современного менеджмента.	<p>"Управление", "Менеджмент", "Руководство". Русскоязычные значения этих терминов. Современные определения понятий "управление" и "менеджмент". Их сравнительная характеристика. Особенности использования этих терминов в научной литературе и на практике.</p> <p>Условия и факторы возникновения и развития менеджмента. Понятие парадигмы управления. Система взглядов на управление (парадигма управления) в период индустриального развития общества и соответствующие ей принципы управления, сформулированные А. Файолем. Пятая управленческая революция и ее влияние на формирование новой парадигмы и новых принципов управления. Современные парадигмы управления экономикой, основанной на знаниях.</p> <p>Дифференциация и интеграция современного менеджмента. Близость и однозначность отдельных видов менеджмента. Структура видов менеджмента. Связь видов менеджмента с экономикой.</p> <p>Научные школы и направления в истории менеджмента, их практическое значение.</p> <p>Модели менеджмента: американская, японская, европейская.</p> <p>Развитие менеджмента в России: связь этапов развития с экономическими преобразованиями.</p> <p>Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента. Проблемы менеджмента в 21 веке.</p>
1.2	Тема 1.2. Методологические основы менеджмента	<p>Концепция менеджмента.</p> <p>Цели в управлении организациями. Сущность и соотношение понятий: видение (vision), миссия (mission), цели (goal, objective), задачи (task). Различные подходы к формулировке миссии. Условия, учитываемые при формулировке миссии организации.</p> <p>Характеристика категории цели. Многообразии целей организации и их классификация по различным критериям: времени, содержанию, уровням, стадиям жизненного цикла, элементам и подсистемам, повторяемости и т.д. Требования, учитываемые при разработке целей организации. Система целей организации и ее моделирование в виде дерева целей. Принцип (правила) построения дерева целей.</p> <p>Функции в системе менеджмента. Многообразие подходов к классификации и составу функций. Общие (основные) и частные (специальные, конкретные) функции управления.</p>

		<p>Функции управления, выполняемые в подсистемах и подразделениях организации</p> <p>Связующие процессы в менеджменте. Процесс принятия управленческих решений. Процесс коммуникации особенности его организации.</p> <p>Принципы управления: классические и современные.</p> <p>Методы управления: понятие, классификация. Методические подходы к построению и опыт использования фондов методов в практике работы организаций.</p>
2	Раздел 2. Социально-психологические основы менеджмента	
2.1	Тема 2.1. Личность и коллектив как объекты управления.	<p>Структура личности. Врожденные и приобретенные черты личности. Необходимость учета индивидуальных характеристик человека при построении систем управления, подборе и расстановке кадров.</p> <p>Группа и коллектив как объекты управления. Стадии формирования коллектива. Структура коллектива организации. Формальная и неформальная структура. Факторы, определяющие эффективность рабочей группы.</p>
2.2	Тема 2.2. Мотивационная функция в менеджменте	<p>Понятия мотивации и стимулирования. Содержательные теории мотивации, проблемы и ограничения использования их в практике управления.</p> <p>Процессуальные (динамические) теории мотивации, проблемы и ограничения использования их в практике управления.</p> <p>Основные методы мотивации: принуждение, вознаграждение, солидарность, приспособление.</p> <p>Стратегии стимулирования и их использование в современных условиях</p>
2.3	Тема 2.3. Менеджер в системе управления организацией	<p>Руководство и лидерство в системе менеджмента. Руководство: власть и партнерство. Формальная и реальная власть. Типы власти. Влияние через сотрудничество и участие.</p> <p>Соотношение понятий “Лидер” и “Руководитель”, “Лидерство” и “Руководство”. Характеристика теорий личностных качеств лидера, поведенческих теорий лидерства, ситуационных теорий лидерства, их практическое значение.</p> <p>Современные теории лидерства (разделенное лидерство, заместители лидерства, “двигатель” лидерства).</p> <p>Понятие стиля руководства. Континуум стилей руководства. 4 системы Р. Лайкерта. “Управленческая решетка” Блейка и Моутона. Ситуационный подход к лидерству Херси и Бланшара.</p> <p>Формирование компетенций современного менеджера. Типология современных менеджеров. Функции менеджеров. Требования к современному менеджеру. Современная организация управленческого труда. Эффективное управление ресурсами времени. Развитие творческого мышления менеджеров.</p> <p>Проблемы создания и развития позитивного имиджа менеджера. Требования к менеджеру при ведении международного бизнеса. Качества глобального менеджера (толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, культурная любознательность и др.). Проблемы де бюрократизации управления.</p>

3	Раздел 3. Особенности реализации общих функций управления – планирование, организация, контроль - в современных условиях	
3.1	Тема 3.1. Планирование и контроль в менеджменте	<p>Роль и значение функции планирования и планов стратегического развития организации. Принципы планирования. Этапы планирования. Система планов организации. Связь планов и целей организации. Методы планирования.</p> <p>Понятие регулирования и контроля. Направления, формы, виды контроля, условия эффективного контроля. Процесс осуществления контроля. Методы осуществления контроля. Взаимосвязь контроля и планирования.</p>
3.2	Тема 3.2. Функция организации в менеджменте	<p>Функция организации в менеджменте и ее основные аспекты: Разделение труда между исполнителями, разделение труда между подразделениями, разделение власти и координация.</p> <p>Понятие организационной структуры управления (ОСУ). Элементы (звенья) ОСУ, связи (горизонтальные, вертикальные, линейные, функциональные), уровни. Характеристики ОСУ: сложность, уровни централизации/ децентрализации и формализации, механизмы координации.</p> <p>Факторы, определяющие выбор структуры управления. Характеристика основных видов ОСУ механистического типа: линейно-функциональные, дивизиональная. Достоинства, недостатки, условия применения. Характеристика основных видов ОСУ органического типа: проектная, матричная, бригадная. Достоинства, недостатки, условия применения.</p> <p>Современные тенденции в развитии ОСУ. Жизненный цикл организации и ОСУ. Оценка ОСУ: по достижению целей организации, по параметрам управления</p>
4	Раздел 4. Эффективность управления: понятие, показатели оценки, факторы повышения	
	Тема 4.1. Эффективность управления: понятие, показатели оценки, факторы повышения	<p>Понятие эффективности менеджмента. Уровни эффективности: индивидуальная, групповая, организационная. Факторы повышения эффективности на каждом уровне. Внешняя и внутренняя эффективность.</p> <p>Методы оценки эффективности: целевой подход, подход на основе теории систем, многопараметрический подход. Кратко-, средне-, долгосрочные критерии эффективности.</p> <p>Задачи менеджеров по эффективному управлению организацией. Реструктуризация и эффективность организации. Модель эффективной организации.</p>
Практические/семинарские занятия		
1	Раздел 1. Теория и методология менеджмента	<p>Обсуждение тенденций развития менеджмента в 21 веке. Определение влияния факторов внешней среды на деятельность организации и применяемой концепции управления. Новые подходы к построению систем управления коммерческими организациями.</p>
2	Раздел 2. Социально-психологические основы менеджмента	<p>Исследование проблем мотивации сотрудников в современных организациях и выработка решений по совершенствованию систем мотивации и стимулирования.</p> <p>Специфика управленческого труда. Проблемы формиро-</p>

		вания компетенций современного менеджера. Имидж менеджера и процесс его формирования. Стиль лидерства и его выработка.
3	Раздел 3. Особенности реализации общих функций управления – планирование, организация, контроль - в современных условиях	<p>Современные методы выработки целей и их использование в практике работы менеджеров. Проблемы построения системы контроля деятельности сотрудников.</p> <p>Определение характеристик организационных структур управления. Взаимосвязь структуры и стратегии организации. Внешняя среда и ее влияние на выбор типа организационной структуры.</p>
4	Раздел 4. Эффективность управления: понятие, показатели оценки, факторы повышения	Оценка деятельности руководства организации по достижению стратегических и финансовых целей на примере описания конкретной организации

Виды самостоятельной работы:

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Вид и содержание самостоятельной работы
1	Раздел 1. Теория и методология менеджмента	Проработка конспекта лекций, учебников, материалов периодической печати и сети Интернет. Подготовка выступлений по проблемам развития концепции менеджмента в 21 веке на заседании «круглого стола»
2	Раздел 2. Социально-психологические основы менеджмента	Проработка конспекта лекций, учебников. Выполнение домашних заданий.
3	Раздел 3. Особенности реализации общих функций управления – планирование, организация, контроль - в современных условиях	Проработка конспекта лекций, учебников. Выполнение домашних заданий.
4	Раздел 4. Эффективность управления: понятие, показатели оценки, факторы повышения	Проработка конспекта лекций. Поиск в периодической печати и в сети Интернет примеров успешных компаний и выявление особенностей управления ими, подготовка сообщений по выявленным примерам на семинаре.

Разделы дисциплины и виды занятий:

№ п/ п	Наименование раздела	Виды занятий (часов):				
		Лек- ции	Практи- ческие	Лабо- ратор- ные	Самосто- ятельная работа	Всего
1	Раздел 1. Теория и методология менеджмента	1	2*	-	14	17
2	Тема 1.1. Содержание, характеристики и особенности современного менеджмента.	0,5	1 *	-	8	9,5
3	Тема 1.2. Методологические основы менеджмента	0.5	1*		6	7,5
4	Раздел 2. Социально-психологические основы менеджмента	1	8 *	-	24	33
5	Тема 2.1. Личность и коллектив как объекты управления.	-	2*	-	8	10
6	Тема 2.2. Мотивационная функция в менеджменте	0,5	2*	-	8	10,5
6	Тема 2.3. Менеджер в системе управления организацией	0,5	4*	-	8	12,5
7	Раздел 3. Особенности реализации общих функций управления – планирование, организация, контроль - в современных условиях	1	4*	-	26	31
8	Тема 3.1. Планирование и контроль в менеджменте	0,5	2*		12	14,5

9	Тема 3.2. Функция организации в менеджменте	0.5	2*		14	16,5
10	Раздел 4. Эффективность управления: понятие, показатели оценки, факторы повышения	1	2*		15	18
	<i>Итого:</i>	4	16	-	79	99
	<i>Подготовка и сдача экзамена</i>				9	9
	Всего	4	16	-	88	108
	<i>в том числе в интерактивной форме</i>		16			16

Примечание –звездочкой (*)отмечены занятия, проводимые в интерактивной форме.

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

1. Методические указания для обучающихся к практическим занятиям (лабораторным практикумам) и самостоятельной работе;
2. Методические рекомендации по подготовке и выполнению доклада; реферата, эссе

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Современные проблемы менеджмента» представляет собой комплект методических и контрольно-измерительных материалов, предназначенных для контроля и оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций, определения соответствия или несоответствия уровня достижений обучающегося планируемым результатам.

Основные цели текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации:

- стимулирование повседневной систематической работы обучающихся;
- определение реального места, которое занимает обучающийся среди сокурсников в соответствии со своими успехами;
- повышение мотивации обучающихся к освоению дисциплины;
- проверка знаний, умений, навыков и уровня освоения компетенций.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине «Современные проблемы менеджмента» - экзамен.

ФОС по дисциплине «Современные проблемы менеджмента»² представлен в **приложении** к рабочей программе.

Документ включает следующие разделы:

1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Использование ФОС по дисциплине «Современные проблемы менеджмента» позволяет осуществлять независимую, качественную объективную оценку

- а) учебных достижений, результатов проектной, исследовательской деятельности;
- б) уровня освоения компетенций или их компонентов обучающимися.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Егоршин, А. П. Основы менеджмента: Учебник/А.П.Егоршин, 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. Режим доступа: http://znanium.com
2	Румянцева, З. П. Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник / З.П. Румянцева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с. Режим доступа: http://znanium.com

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Алешникова, В. И. Основы менеджмента: теория и практика : учеб.пособие /

	В. И. Алешникова, О. Н. Григорова. — Воронеж : АОНО ВПО «Институт менеджмента, маркетинга и финансов», 2010. — 208 с.
4.	Веснин, В.Р. Основы менеджмента: учебник для вузов/ Веснин В.Р.- М.: Проспект,2010.- 320 с.
5.	Гончаров, В.И Менеджмент : учебное пособие для вузов / В.И Гончаров.— Мн. : Современная школа, 2010. — 640 с.
6.	Менеджмент : учебник для вузов / под ред. М.Л. Разу.— 2-е изд., стер.— М. :КноРус, 2009.— 372с.
7.	Румянцева, З. П. Общее управление организацией. Теория и практика : учебник /З. П. Румянцева — М.:ИНФРА-М, 2007.—304 с.— (Высшее образование).
8.	Гибсон, Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы : пер . с англ. / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Донелли –мл. — 8-е изд.— М. : ИНФРА-М, 2000.— 662 с.
9.	Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента : учеб.пособие / Н. И. Кабушкин. -11-е изд.— М. : Новое знание, 2009. — 336 с.
10.	Лютенс, Ф. Организационное поведение : пер. с англ. / Ф. Лютенс — 7-е изд. — М.: ИНФРА-М, 1999.— 692 с.
11.	Мескон, М. Х, Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ./М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури — 3-е изд. — М.: Вильямс, 2009.— 672 с.
11	Менеджмент : учебник для вузов / под ред. М. М. Максимцова, М. А. Комарова.— 2-е изд., перераб. и доп.— М. : ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2009.— 320 с.
12	Общее управление организацией: принципы и процессы: 17- модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 3 / Румянцева З. П. и др. — М. : ИНФРА-М, 2000.— 288 с.
13	Организация и ее деловая среда: 17 модульная программа для менеджеров» управление развитием организации». Модуль 2 / Смирнова В.Г и др. — М. : ИНФРА-М, 2000. — 192 с.
14	Семенова, И.И. История менеджмента : / И.И. Семенова.— М . : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — 222 с.
15	Филонович, С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17 модульная программа для менеджеров» Управление развитием организации». Модуль 9 / С. Р. Филонович. — М. : ИНФРА-М, 2000,—288 с.

16	Журналы: «Искусство управления», «Менеджмент в России и за рубежом», «Проблемы теории и практики управления», «Российский экономический журнал», «ЭКО», «Управление персоналом».
----	--

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины
(базы данных, и поисковые системы)

№ п/п	Источник
17	Корпоративный менеджмент http://www.manage.ru/management/index.shtml
18	Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru/
19	Сообщество менеджеров E-xecutive http://www.e-xecutive.ru/
20	Human Resource Management http://www.hrm.ru/
22	http://www.aup.ru/

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, особое внимание, уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса.

При подготовке к занятиям обучающийся должен просмотреть конспекты лекций, рекомендованную литературу по данной теме; подготовиться к ответу на контрольные вопросы.

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на семинарах, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления основной и дополнительной литературой.

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. Культура записи лекции – один из важнейших факторов успешного и творческого овладения знаниями. Последующая работа над текстом лекции воскрешает в памяти ее содержание, позволяет развивать аналитическое мышление. В конце лекции преподаватель оставляет время (5-10 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта в тот же день после занятий, пометку материала конспекта, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендуемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь за помощью к преподавателю на консультации или ближайшей лекции. Регулярно отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Для выполнения письменных домашних заданий обучающимся необходимо внимательно прочитать соответствующий раздел учебника и проработать аналогичные задания, рассматриваемые преподавателем на лекционных занятиях.

В качестве основных форм самостоятельной работы по учебному курсу «Теория организации» предлагается углубленное изучение и конспектирование отдельных тем курса, самостоятельное выполнение доклада по избранной теме, поиск и систематизация информации по основным направлениям теории организации.

Видами заданий для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Современные проблемы менеджмента» являются:

- для овладения знаниями по программе учебного курса: чтения текста (учебника, дополнительной литературы); конспектирование текста; структурно-логическое (графическое) изображение содержания отдельных тем; целевое использование интернета, видеозаписи лекций и др.);

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом основных тем учебного курса (обработка текста); повторная работа над учебным материалом (учебника, дополнительной литературы, - и видеозаписей); составление плана и тезисов ответов на основные вопросы учебного курса; составление схем, таблиц для систематизации учебного материала; аналитическая обработка специального текста; подготовка сообщений и выступлений по конкретной теме теории организации; тестирование и др.;

- для формирования умений: решение задач и практических упражнений по образцу; выполнение аналитических работ; решение ситуационных профессиональных задач; подготовка контрольных работ.

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

Интенсификация обучения проводится с использованием компьютерных технологий, что значительно разнообразит процесс восприятия и отработки информации. Благодаря компьютеру, Интернету и мультимедийным средствам обучающим-

ся предоставляется уникальная возможность овладения большим объемом информации с ее последующим анализом и сортировкой.

В процессе преподавания дисциплины осуществляется чтение лекций с использованием слайд-презентаций.

Для подготовки докладов, организации самостоятельной работы используются ЭВМ с подключением к сети Internet, взаимодействие с обучающимися осуществляется посредством электронной почты,

В библиотеке института для обучающихся имеется в наличии ЭБС «КнигаФонд». – (knigafund.ru), «Знаниум» - (znanium.com), book.ru/

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для изучения дисциплины используется аудиторный фонд института, оснащенный мультимедийным проектором.

При использовании электронных изданий институт обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе или в читальном зале библиотеки с выходом в Интернет, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.Б.4Современные проблемы менеджмента

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующей компетенции:

а) общекультурных (ОК):

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

б) общепрофессиональных (ОПК):

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

в) профессиональных (ПК):

- способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Этапы формирования компетенций дисциплины в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Современные проблемы менеджмента» изучается вна первом курсе, ее изучение предшествует изучению других дисциплин профессионального цикла.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№ п/п	Дисциплины	Компетенция		
		ОК-2	ОПК-2	ПК-1
1.	Современные проблемы менеджмента	х	х	х
2.	Управление виртуальными организациями			х
3.	Аутсорсинг			х
4.	История предпринимательства в России	х		
5.	Управление организационными изменениями			х
6.	Деловые коммуникации и профессиональное разви-		х	

	тие личности			
7.	Проектный менеджмент			х
8.	Производственная практика	х	х	х
9.	НИР			х
10.	Преддипломная практика	х	х	х
11.	Итоговая государственная аттестация	х	х	х

Результаты изучения дисциплины, характеризующие уровень и этапы формирования компетенций и подлежащие проверке

Контроль уровня сформированности компетенции осуществляется с позиций оценивания составляющих ее частей по трехкомпонентной структуре компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

Для оценки уровня сформированности компетенции предлагается использовать два уровня – «пороговый» - обязательный для всех обучающихся по программе магистратуры по завершении освоения основной профессиональной образовательной программы и «продвинутой»- превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для выпускника вуза.

Результаты изучения дисциплины (знания, умения и навыки)

Результаты изучения дисциплины (знания, умения и навыки)	Компетенции		
	ОК-2	ОПК-2	ПК-1
<i>Пороговый уровень</i>			
<u>Знать:</u>	х	х	х
• теоретические основы управления организацией;			
• современные проблемы и тенденции развития теории и практики менеджмента;	х	х	х
• особенности российской модели менеджмента	х	х	х
<u>Уметь:</u>	х	х	х
• классифицировать управленческие модели;			
• анализировать проблемные ситуации.	х	х	х
<u>Владеть (обладать навыками):</u>	х	х	х
• методами организации, координации и контроля процессов управления.			
<i>Продвинутый уровень</i>			
<u>Уметь:</u>	х	х	х
• разрабатывать индивидуальные мотивационные механизмы			
<u>Владеть навыками:</u>	х	х	х
• постановки и решения проблем менеджмента с позиций системного подхода.			

Программа оценивания контролируемых компетенций

Текущая аттестация	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины и их наименование	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Теория и методология менеджмента	ОК-2, ОПК-2, ПК-1	Комплект тестов №1 «Круглый стол»
2	Раздел 2. Социально-психологические основы менеджмента	ОК-2, ОПК-2, ПК-1	Комплект тестов №2 Оценка выполнения заданий №1 и №2
3	Раздел 3. Особенности реализации общих функций управления – планирование, организация, контроль - в современных условиях	ОК-2, ПК-1	Комплект тестов №3 Комплект тестов №4 Оценка выполнения заданий №3 и №4
4	Раздел 4. Эффективность управления: понятие, показатели оценки, факторы повышения	ОК-2, ОПК-2, ПК-1	Комплект тестов №5 Оценка выполнения задания №5
Промежуточная аттестация - экзамен		ОК-2, ОПК-2, ПК-1	Комплект КИМ

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования отражены в таблице:

Результаты изучения дисциплины (знания, умения и навыки)	Шкала, показатели и критерии оценивания			
	Освоена в полной мере	Вполне освоена	Освоена	Не освоена
Пороговый уровень				
<u>Знать:</u> теоретические основы управления организацией	Точно дает определения основных понятий,	Точно формулирует основные понятия, но не всегда способен привести примеры	Точно формулирует основные понятия, но допускает ошибки в характеристиках отдельных положений	Не может сформулировать основные понятия и положения
• современные проблемы и тенденции развития теории и практики менеджмента;	Точно называет современные проблемы и тенденции развития менеджмента	Точно называет современные проблемы и тенденции развития менеджмента, но иногда затрудняется в приведении примеров	Точно называет современные проблемы менеджмента, но не может правильно охарактеризовать тенденции развития	Не в состоянии правильно охарактеризовать проблемы и тенденции развития менеджмента
• особенности российской модели менеджмента	Четко формулирует особенности российской модели менеджмента, способен назвать признаки их проявления	Четко формулирует особенности российской модели менеджмента, но затрудняется иногда в приведении примеров их проявления	Формулирует большинство, но не все, особенности российской модели менеджмента	Не в состоянии сформулировать большинство особенностей российской модели менеджмента
<u>Уметь:</u> • классифицировать управленческие модели;	Способен точно определять модель менеджмента	Способен точно определять только основные признаки модели менеджмента	Допускает незначительные ошибки при определении модели менеджмента	Не способен определять модели менеджмента
• анализировать проблемные ситуации.	Способен правильно оценить проблемные ситуации, делает обос-	В большинстве случаев способен правильно оценить проблемные	Допускает отдельные ошибки в оценке проблемные ситуации, за-	Не способен оценить проблемные ситуации

	нованные выводы	ситуации, но допускает незначительные ошибки в выводах	трудняется сделать обобщенные выводы	
<u>Владеть:</u> • методами организации, координации и контроля процессов управления.;	Способен выбрать рациональный методы организации, координации и контроля процессов управления.	Способен выбрать рациональный методы процессов управления по большинству функций управления	Способен выбрать рациональный методы процессов управления по отдельным функциям управления	Не способен выбрать рациональный методы организации, координации и контроля процессов управления
Продвинутый уровень				
<u>Уметь:</u> • разрабатывать индивидуальные мотивационные механизмы;	Способен учитывать в ходе ситуационного анализа разные индивидуальные потребности и разработать индивидуальные мотивационные механизмы;	Способен, как правило, учитывать в ходе ситуационного анализа индивидуальные потребности сотрудников, но при разработке индивидуальных мотивационных механизмов испытывает затруднения	Способен, как правило, учитывать в ходе ситуационного анализа индивидуальные потребности сотрудников, но при разработке индивидуальных мотивационных механизмов допускает ошибки	Не способен учитывать в ходе ситуационного анализа разные индивидуальные потребности и разработать индивидуальные мотивационные механизмы
<u>Владеть навыками:</u> • постановки и решения проблем менеджмента с позиций системного подхода;	Самостоятельно ставит и решает проблем менеджмента, используя системный подход	Способен с использованием типового алгоритма применять системный подход для постановки и решения проблем менеджмента	Затрудняется с использованием типового алгоритма применять системный подход для постановки и решения проблем менеджмента	Не способен самостоятельно или с использованием типового алгоритма применять системный подход для выявления проблем менеджмента

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине, проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций в процессе текущей аттестации

Компетенция	Наименование оценочного средства	Показатель оценивания	Шкала и критерии оценивания			
			Освоена в полной мере	Вполне освоена	Освоена	Не освоена
Пороговый уровень						
ОК-2: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Комплект тестов	Результаты тестирования	доля верных ответов на вопросы: 85-100%	доля верных ответов на вопросы: 70-84%	доля верных ответов на вопросы 50-69%	доля верных ответов на вопросы: менее 50%
	Опрос	Опрос на семинаре проводится по актуальной теме, охватывающей базовые вопросы методологии управления				
		Содержательность сообщений, ответы на вопросы	Отстаиваемые положения верны	Отстаиваемые положения в большинстве случаев веры	Отдельные ошибки в отстаиваемых положениях	Отстаиваемые положения в большинстве случаев ошибочны
	Выполнение практических заданий	Правильность ответов на поставленные в задании вопросы	Задания выполнены верно, выводы полны и обоснованы	Задания выполнены верно, выводы неполны	Задания выполнены верно, выводы отсутствуют	В заданиях допущены ошибки, выводы отсутствуют
ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно вос-	Комплект тестов	Результаты тестирования	доля верных ответов на вопросы: 85-100%	доля верных ответов на вопросы: 70-84%	доля верных ответов на вопросы 50-69%	доля верных ответов на вопросы: менее 50%
	Опрос	Опрос на семинаре проводится по актуальной теме, охватывающей базовые вопросы методологии управления				
		Содержательность сообщений, ответы на вопросы	Отстаиваемые положения верны	Отстаиваемые положения в большинстве случаев веры	Отдельные ошибки в отстаиваемых положениях	Отстаиваемые положения в большинстве случаев ошибочны

принимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Выполнение практических заданий № 1-4	Правильность ответов на поставленные в задании вопросы	Задания выполнены верно, выводы полны и обоснованы	Задания выполнены верно, выводы не полны	Задания выполнены верно, выводы отсутствуют	В заданиях допускались ошибки, выводы отсутствуют
ПК-1: способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Комплект тестов	Результаты тестирования	доля верных ответов на вопросы: 85-100%	доля верных ответов на вопросы: 70-84%	доля верных ответов на вопросы 50-69%	доля верных ответов на вопросы: менее 50%
	Опрос	Опрос на семинаре проводится по актуальной теме, охватывающей базовые вопросы методологии управления				
		Содержательность сообщений, ответы на вопросы	Отстаиваемые положения верны	Отстаиваемые положения в большинстве случаев веры	Отдельные ошибки в отстаиваемых положениях	Отстаиваемые положения в большинстве случаев ошибочны
		Содержательность сообщений, ответы на вопросы	Отстаиваемые положения верны	Отстаиваемые положения в большинстве случаев веры	Отдельные ошибки в отстаиваемых положениях	Отстаиваемые положения в большинстве случаев ошибочны
Продвинутый уровень						
ОК-2, ОПК-2, ПК-1	Дискуссия (круглый стол)	Содержательность сообщений, ответы на вопросы	Становление и развитие менеджмента на протяжении 20 и 21 веков			
			Отстаиваемые положения верны	отстаиваемые положения в большинстве случаев веры	Отдельные ошибки в отстаиваемых положениях	отстаиваемые положения в большинстве случаев ошибочны
	Выполнение практического задания № 5	Правильность и полнота ответов на вопросы, обоснованность и полнота выводов	Выполнение всех заданий без ошибок, наличие развернутых обоснованных выводов	Выполнение не менее 80% заданий без ошибок, наличие развернутых обоснованных выводов	Выполнение не менее 60 % задания без ошибок, выводы краткие, обоснование отсутствует	Более 50% заданий выполнены с ошибками, выводы ошибочны

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций в процессе промежуточной аттестации (экзамен)

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Наименование оценочного средства	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Уровень освоения компетенции	Академическая оценка или баллы
<p>ОК-2: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p> <p>ОПК-2: готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>ПК-1: способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>					
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы управления организацией; – современные проблемы и тенденции развития теории и практики менеджмента; – особенности российской модели менеджмента. 	Собеседование	Результаты собеседования	Обучающийся ответил на 85-100 % вопросов	Освоена в полной мере	Отлично
			Обучающийся ответил на 70-84 % вопросов	Вполне освоена	Хорошо
			Обучающийся ответил на 50-69 % вопросов	Освоена	Удовлетворительно
			Обучающийся ответил на 0-49 % вопросов	Не освоена	Не удовлетворительно
–	Практическое упражнение	<p>Полнота и правильность решения</p> <p>Владение технологией</p>	Обучающийся рассчитал параметры сетевого графика, без ошибок построил карту проекта, наглядно представил полученные результаты, сделал развернутые выводы относительно возможностей и путей сокращения срока выполнения проекта и оптимизации числа участников	Освоена в полной мере	Отлично

		представления информации	Обучающийся рассчитал параметры сетевого графика, допустил не более одной ошибки при построении карты проекта, наглядно представил полученные результаты, сделал краткие выводы относительно возможностей и путей сокращения срока выполнения проекта и оптимизации числа участников	Вполне освоена	Хорошо
	Обучающийся рассчитал параметры сетевого графика, допустил не более двух ошибок при построении карты проекта, данные представлены не в полной мере системно, выводы отсутствуют		Освоена	Удовлетворительно	
	Обучающийся рассчитал параметры сетевого графика с ошибками, допустил более двух ошибок при построении карты проекта, выводы отсутствуют		Не освоена	Не удовлетворительно	

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Комплект тестов №1

(оценивается уровень освоения компетенций ОК-2, ОПК-2, ПК-1)

1. Английское слово «МЕНЕДЖМЕНТ» происходит от латинского слова «МАНУС», которое на русском языке означает...

- рука
- воин
- купец
- деньги

2. По мере того как индустрия перерастала границы мануфактуры и фабричной системы, и созревала современная система акционерного капитала, происходило наступление:

- четвертой управленческой революции
- десятой управленческой революции
- седьмой управленческой революции
- эры менеджеризма
- эры капитализма
- эры индустриализации

3. Менеджмент сформировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности, позволявший жрецам помимо соблюдения ритуальных почестей, ведать имущественными делами в ходе:

- второй управленческой революции
- формирования теории научного управления
- формирования класса собственников
- первой управленческой революции

4. Появление класса профессиональных менеджеров и отделение его от класса капиталистов привело к радикальному перевороту в обществе, который считают:

- эрой менеджеров
- системой бюрократии
- шестой революцией в управлении
- пятой революцией в управлении

5 Годом признания менеджмента как науки считается...

- 1911 г.
- 1903 г.
- 1893 г.

-1885 г.

6. Практика управления возникла:

- вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена
- XX веке, в ходе индустриализации промышленности
- вместе с созданием Ф. Тейлором Школы управления
- вместе с возникновением системного подхода

7. Представители школы человеческих отношений:

- Э.Мейо
- А.Файоль
- Ф.Тейлор
- М.Фоллет

8. Побочным результатом управленческой деятельности жрецов в период Шумерского царства стало появление

- религиозного сознания
- письменности
- государства
- живописи

9. Менеджмент определяется как

- вид деятельности
- орган или аппарат управления
- категория людей
- работа с людьми
- наука и искусство

10. Принцип, сформулированный А.Файолем, при котором работник получает распоряжения и отчитывается только перед одним непосредственным начальником:

- единоначалие
- департаментализация
- управление
- делегирование полномочий

11. Под социальной ответственностью понимают –

- a. обязательства менеджмента выбирать и принимать решения, совершать действия, которые учитывают интересы и вносят вклад в благосостояние общества точно так же, как в развитие самой организации
- b. норму поведения, которая не включается в законы и не обязательно служит экономическим интересам организации
- c. ответственность организации на доверительных началах, направленная желанием организации внести свой вклад в развитие общества

12 К видам социальной ответственности относят

- a. этическую ответственность
- b. материальную
- c. психологическую
- d. дискреционную

13 «В долговременной перспективе те организации и менеджеры, которые не пользуются властью в таком направлении, которое общество считает социально ответственным, эту власть потеряет». Это определение характеризует

- a. поведение всех организаций
- b. «железный закон ответственности»
- c. стратегию поведения организации
- d. «жизненный цикл организации»

14 Под этической ответственностью понимают –

- a. ответственность организации на доверительных началах, направленная желанием организации внести свой вклад в развитие общества
- b. обязательства менеджмента выбирать и принимать решения, совершать действия, которые учитывают интересы и вносят вклад в благосостояние общества точно так же, как в развитие самой организации
- c. норму поведения, которая не включается в законы и не обязательно служит экономическим интересам организации

15 Сколько видов социальной ответственности существует?

- a. 6
- b. 3
- c. 2
- d. 4

16 Дискреционная ответственность это –

- a. норма поведения, которая не включается в законы и не обязательно служит экономическим интересам организации
- b. обязательства менеджмента выбирать и принимать решения, совершать действия, которые учитывают интересы и вносят вклад в благосостояние общества точно так же, как в развитие самой организации
- c. ответственность организации на доверительных началах, направленная желанием организации внести свой вклад в развитие общества, которая не регулируется экономикой законами и этикой

17 Какие стратегии социальной ответственности не существуют?

- a. проактивная
- b. защитная
- c. пассивная
- d. харизматическая

е. препятствующая

18 Какая стратегия имеет самый высокий уровень социальной ответственности?

а. проактивная

б. реактивная

с. защитная

19 Для препятствующей стратегии социальной ответственности характерно:

а. отрицание своей вины

б. прекращение деятельности организации

с. ввод в заблуждение

д. препятствие расследованию

20 Для реактивной стратегии социальной ответственности характерно:

а. без давления принятие на себя социальной ответственности

б. под давлением принятие на себя социальной ответственности и подчинение интересам общества

с. забота о потребителях

Комплект тестов №2

(оценивается уровень освоения компетенций ОК-2, ОПК-2, ПК-1)

1. Термин «менеджер» нельзя употреблять применительно к _____

-предпринимателю индивидуального предприятия, где нет подчиненных

- организатору конкретных видов работ в рамках отдельных подразделений или групп

-руководителю, администратору любого уровня управления, организующего работу в соответствии с современными методами

- руководителю организации в целом или ее подразделений

2.Разделение труда менеджеров по функциям соответствует _____ виду.

— структурному

— технологическому

— горизонтальному

— профессионально - квалификационному

3. Разделение труда по уровням управления называется _____ разделением труда

— вертикальным

— технологическим

— горизонтальным

– структурным

4. Продуктом управленческого труда является:

- определение целей организации
- принятие управленческого решения
- выбор кандидатов на выдвижение
- осуществление контроля

5. Линейный руководитель:

- появился в результате вертикального разделения труда
- не имеет права подписи
- отвечает за отдельный аспект управленческой деятельности
- появился в результате горизонтального разделения труда

6. Функциональный руководитель:

- отвечает за все аспекты деятельности обособленной структурной единицы
- принимает окончательное решение
- всегда подчиняется линейному руководителю
- не имеет права подписи

7.Характеристиками управленческого труда являются:

- умственный труд, работа с задачами, многообразие творческих задач, системность
- умственный труд, работа с людьми, информационная природа, многообразие творческих задач и творческий характер
- внимание к ситуационным характеристикам, системность, аналитический подход, фиксация целей
- аналитический подход, многообразия задач и целей, работа с людьми, технологичность
-

8. Координацию деятельности подразделений организации с точки зрения теории и практики менеджмента осуществляют менеджеры

- низшего звена
- Сотрудники отдела кадров
- высшего звена;
- начальники цехов

9. К функциям руководителя организации обычно относятся:

- взаимодействие с внешними организациями
- взаимодействие с поставщиками и потребителями
- осуществление контроля
- ведение финансовой отчётности

10. Общепринятым является разделение управления на следующие уровни:

- высший, средний и низший;
- первый, второй, третий;
- главный и второстепенный;
- основной и производственный.

11. Власть, при которой подчиненный верит, что руководитель имеет возможность удовлетворить его насущную потребность:

- законная
- экспертная
- основанная на вознаграждении
- эталонная

12. Ситуация в управлении, когда уровень влияния руководителя на подчиненного равен степени зависимости этого подчиненного от руководителя НАЗЫВАЕТСЯ:

- руководство
- делегирование полномочий
- баланс власти
- лидерство

13. Тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей:

- руководство
- лидерство
- влияние
- разделение труда

14. Термин «власть» в теории менеджмента обозначает ...

- манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации
- поведение одного лица, которое вносит изменение в поведение другого

- возможность влиять на поведение других людей
- наличие неофициальных источников информации в организации

15. Попытка использовать не принудительные формы влияния с целью мотивации индивидов на достижение определенной цели ...

- лидерство
- партнёрство
- власть
- руководство

16. Способность личности наказывать других за неподчинение – это:

- законная власть,
- поощрительная власть,
- экспертная власть
- эталонная власть

17. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является...

- экспертной
- диктаторской
- харизматической
- принудительной

18. Потребности каких уровней по иерархии Маслоу удовлетворяет участие работника в принятии организационных решений...

- физиологические
- безопасности
- социальные
- уважении (признании)
- самовыражении

19. Использование не принудительных форм влияния с целью мотивации индивидов и групп на достижение целей это –

- руководство
- лидерство
- влияние
- власть

20. Использование принудительных и не принудительных форм влияния с целью мотивации людей на достижение целей это -

- руководство
- лидерство
- влияние
- власть

21. Стилъ руково̀дства это –

- использование принудительных и не принудительных форм влияния с целью мотивации людей на достижение целей
- использование не принудительных форм влияния с целью мотивации индивидов и групп на достижение целей
- любое поведение человека, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения других людей
- привычная манера поведения руководителя по отношению к подчинённым, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей

22. Какие из перечисленных теорий лидерства пытаются обучить руководителя эффективным формам поведения

- теории личностных качеств
- поведенческие теории
- ситуационные

23. Рассматривая 4 системы Р. Лайкерта какие из них наименее продуктивны?

- Система 1: эксплуататорско–авторитарная
- Система 2: благосклонно-автоавторитарная
- Система 3: консультативная
- Система 4: принятие групповых решений

24. Матрица, образованная пересечениями двух переменных: на горизонтальной оси – интерес к производству и на вертикальной оси – интерес к людям, это –

- ситуационный подход Херси и Бланшара
- 4 системы Лайкерта
- «Управленческая решётка» Блейка и Моутона

25. Четыре основные лидерские стили (указывающий, убеждающий, участвующий, делегирующий) характерны для:

- ситуационного лидерства Херси и Бланшара
- 4 системы Лайкерта
- «Управленческой решётки» Блейка и Моутона

26 «Управление посередине» это термин

- «Теории X и Y» МакГрегора
- «Управленческой решётки» Блейка и Моутона
- 4 системы лидерства Лайкерта.

27. Теория «Y МакГрегора» ориентирована на

- автократичного руководителя
- демократичного руководителя
- либерального руководителя

28. Какие из перечисленных теорий лидерства относятся к ситуационным?

- «Теории X и Y» МакГрегора
- модель руководства Фидлера
- «Управленческой решётки» Блейка и Моутона
- 4 системы лидерства Лайкерта.
- подход Митчелла и Хауса «путь - цель»

29. Сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа, окрашенный образ кого-либо, чего-либо

- характеристика

- вид

- имидж

- свойство

30. Какие существуют характеристики имиджа?

- персональные, функциональные, символические
- персональные, социальные, символические
- персональные, социальные, инертные
- искусственные, функциональные, символические

31. Искусственность, инертность, яркость, достоверность, влияние – это _____ имиджа

- функции

- свойства

- характеристики

- оценки

32. Формирование эмоционально положительного отношения одного человека к другому

- фасцинация
- девальвация
- мотивация
- аттракция

33 Очарование, обаяние. Означает словесное воздействие на людей, при котором достигается минимальная потеря информации

- фасцинация
- девальвация
- мотивация
- аттракция

34 Согласно Ф. Герцбергу, «гигиенические факторы» - это:

- продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, успех, возможность творческого и делового роста
- «обогащение труда» работников через перестройку и расширение работы, которая приносит большее удовлетворение и вознаграждение непосредственному исполнителю
- условия работы, заработок, степень непосредственного контроля за работой, политика фирмы и администрации, межличностные отношения в коллективе
- условия работы, заработок, степень непосредственного контроля за работой, высокая степень ответственности

35 К процессуальным теориям мотивации относятся теории:

- постановки целей
- модель Портера-Лоулера
- объясняющие, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения
- объясняющие, как человек регулирует на каждый конкретный метод управленческого воздействия

36 Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации - это

- обучение
- мотивация
- организация
- координация

37 В теории мотивации «испытывать потребность» значит...

- иметь стремление к самосовершенствованию
- ощущать недостаток в справедливом вознаграждении
- ощущать физиологически или психологически недостаток чего-либо
- иметь стремление к высокой результативности труда

38 В основе теории "X" лежат следующие принципы:

- люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы
- труд - естественная потребность
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо принуждение и контроль
- люди могут использовать самоуправление и самоконтроль

39 Автором иерархии потребностей является

- Тейлор
- Файоль
- Маслоу
- Вебер

40 Представителями содержательной теории мотивации являются:

- МакКлелланд
- Портер-Лоулер-Врум
- Герцберг
- Маслоу

41 Виды групп, которые объединяются по признаку существования:

- формальные
- производственные
- временные
- спортивные

42.Основным отличием искусства управления группой от управления человеком является необходимость...

- составлять план действий
- иметь возможность материального стимулирования
- учитывать интересы каждого члена группы
- иметь управленческое образование

43.Одним из первых исследователей процесса возникновения неформальных групп из формальных был...

- Г. Форд
- Ф. Тейлор

- Д. Хоманс
- В. Врум

44. Изучением групповой сплоченности и индукции (влияния) на производительность труда занимался ...

- Ф. Герцберг
- К. Альдерфер
- С. Шехтер
- Б. Скиннер

45. Оптимальный размер (с позиций эффективности принятия решений) имеет группа в количестве...

- 2-3 чел.
- 5-7 чел.
- 12-14 чел.
- 16-18 чел.

46. К факторам, повышающим групповую сплоченность, относятся...

- внутригрупповая конкуренция
- межгрупповая конкуренция
- согласие членов группы относительно целей
- большая численность группы

47. В теории изучения групп «групповое единомыслие» это...

- согласие всех членов группы с ее целями
- тенденция подавления отдельной личностью своих действительных взглядов на что-либо, с тем чтобы не нарушать гармонию группы
- способность группы воспринимать и оценивать поставленные перед ней задачи
- способность членов группы договариваться по спорным вопросам

48. Действиями руководителя относительно «конфликтности группы» могут быть...

- подавление
- максимальное стимулирование
- стимулирование до определенного уровня
- административный запрет

Комплект тестов 3

(оценивается уровень освоения компетенций ОК-2, ОПК-2, ПК-1)

- 1 _____ это состояние организации, которое может быть достигнуто в отдаленном будущем при самых благоприятных условиях, это идеология компании, сверхзадача:
- а) миссия;
 - б) видение;
 - в) стратегия;
 - г) цель.
2. На формирование миссии влияют:
- а) партнеры, сотрудники;
 - б) партнеры, сотрудники, собственники;
 - в) покупатели;
 - г) партнеры, сотрудники, покупатели, собственники, внешняя среда.
3. В состав миссии включают:
- а) основной продукт или услуга;
 - б) основной продукт или услуга, рынок сбыта;
 - в) основной продукт или услуга, система производства;
 - г) основной продукт или услуга, цели организации.
4. Концепция достижения целей, распределения ресурсов, набор правил для отношения организации с внешней средой, это:
- а) миссия;
 - б) стратегия;
 - в) политика;
 - г) цель.
5. Миссия - это:
- а) высокие слова, позволяющие организации формировать свой имидж;
 - б) основная общая цель организации;
 - в) четко выраженная причина существования организации;
 - г) все вышесказанное.
6. Зачем нужна миссия:
- а) для широкого использования в процессе рекламы;
 - б) для того, чтобы быть не хуже других в современном обществе;
 - в) для облегчения контактов с теми, кто использует товары и услуги данной организации и обеспечивает ее ресурсами;
 - г) для понимания работниками организации и ее контрагентами общей цели организации, лежащей во внешней среде?

7. Найдите правильное утверждение:

- а) миссия так важна для организации, что ее лучше не трогать и не менять;
- б) узкая миссия ограничивает альтернативы, поэтому лучше формулировать ее как можно шире;
- в) миссия должна быть официально сформулирована и сообщена всем, кто находится во внешней среде;
- г) самым главным плановым решением является выбор миссии и конкретных целей, обеспечивающих ее выполнение.

8. Какими должны быть цели организации:

- а) как можно более общими, тогда проще отчитаться в их выполнении;
- б) как можно более близкими, тогда проще осуществлять контроль;
- в) конкретными, измеримыми и перекрестно поддерживаемыми;
- г) главное, чтобы они не противоречили друг другу?

9 это конкретное конечное состояние или искомый результат, который хотела бы достичь организация:

- а) миссия;
- б) видение;
- в) стратегия;
- г) цель.

10. Требования учитываемые при формулировке миссии:

- а) неограниченность временными рамками
- б) ограниченность временными рамками
- в) независимость от текущего состояния, форм и методов работы
- г) измеримость

11. Документ, который содержит перечень того, что должно быть сделано, определяющий последовательность мероприятий, ресурсы, сроки выполнения работы это –

- устав
- план
- сценарий принятия управленческого решения

12. К чему относится планирование?

- к принципам управления
- к функциям менеджмента
- к парадигме управления
- к моделям менеджмента

13. В этапы процесса планирования не включается:

- постановка целей и задач

- определение необходимых ресурсов
- привлечение дополнительных ресурсов со стороны
- доведение планов до исполнителей
- проведение контроля

14. Наиболее распространённым принципом классификации планов является:

- временной аспект
- программный аспект
- целевой аспект
- региональный

15. Процесс планирования в организации должна включать:

- установление целей и задач; разработка стратегии, программ и планов для достижения целей
- доведение планов до всех, кто их должен выполнять и кто несет ответственность за их реализацию
- директивы, четко определяющие систему организационного проектирования
- описание всех функций, существующих в организации и моделей ее работы на рынке

16. Какое утверждение верно?

- Существует зависимость между целями и планами
- Зависимость между целями и планами отсутствует
- Планирование проводится лишь в период зрелости организации

17. К базовым стратегиям относятся:

- стратегия ограниченного роста
- стратегия внедрения
- стратегия роста
- стратегия объединения

18. Модель пяти сил по Портеру не включает:

- способность поставщиков торговаться
- способность покупателей торговаться
- способность посредников торговаться
- угроза появления новых конкурентов
- угроза появления законодательных актов, регламентирующих деятельность организации

19. Выберите существующие типы текущих планов

- единовременные
- функциональные
- стратегические

- среднесрочные

20. Какие планы разработаны для контроля выполнения проекта или программы?

- единовременные
- функциональные
- стратегические
- стабильные

21. Инструментами выполнения функции контроля являются:

- анализ, фиксация, наказание, поощрение
- наблюдение, учет, проверка, анализ
- отстройка, позиционирование, сегментирование, брендинг
- восприятие, осознание, классификация, определение

22.контроль осуществляется в процессе работы и обычно проводится в виде контроля работы подчиненного непосредственным начальником

- текущий
- предварительный
- оперативный
- заключительный

23. До начала осуществления работы по отношению к трудовым, материальным и финансовым ресурсами применяетсявид контроля

- текущий
- предварительный
- заключительный
- оперативный

24. Какие виды контроля существуют:

- финансовый
- повременный
- предварительный
- сделный

25. Что из перечисленного относится к целям контроля?

- поддержание успеха
- способ устранения неопределённости
- обоснование санкций и поощрения

- обеспечение карьерного роста

26. К принципам проведения контроля не относится:

- ориентация на результат
- простота
- экономичность
- действенность и сменяемость

27 Отметьте этапы процесса контроля.

- установление стандартов
- доведение информации до исполнителя
- сравнение показателей функционирования со стандартами
- измерение результатов
- разработка системы стимулов

28 Основное различие предварительного, текущего и заключительного контроля заключается в (во)

- методах
- объёме
- времени осуществления
- принципах

29 Контроль является эффективным, если

- обеспечивает дисциплину
- предотвращает отклонения от плана
- результаты контроля превышают затраты на него
- способствует выработке новых стандартов

Комплект тестов № 4

(оценивается уровень освоения компетенций ОК-2, ОПК-2, ПК-1)

1 Делегирование полномочий - это

- наделение подчиненных дополнительной властью для реализации ими целей компаний
- выполнение подчиненными всех заданий за своего руководителя
- желание менеджера сохранить существующие положение вещей через закрепление функций сотрудников в их должностных инструкциях

- участие сотрудников в принятии решений по финансовым вопросам компании

2 Общепринятым является разделение управления на следующие уровни:

- высший, средний и низший;
- первый, второй, третий;
- главный и второстепенный;
- основной и производственный

3 Организационная структура , в которой сокращено число уровней иерархии и менеджеры имеют сравнительно большое количество подчиненных:

- низкая структура управления
- высокая структура управления
- узкая структура управления
- плоская структура управления

4 Полномочия - это:

- сумма официально представленных прав и обязанностей самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения, осуществлять те или иные действия в интересах организации
- право совершать в пределах компетенции властные действия, влекущие за собой правовые последствия для отдела маркетинга организации
- функции должностного лица, выполнение которых предписано ему в силу существования организационной структуры фирмы
- первичный элемент деятельности руководителя, отличающий его от рядовых сотрудников фирмы

5 Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач – это...

- делегирование
- ответственность
- полномочия
- власть

6 По отношению к внешней среде организационные структуры управления бывают:

- механические, органические
- дивизиональные
- линейные
- бригадные

7 Ряд лиц, стоящих на руководящих должностях, начиная от лица, занимающего самое высокое положение в цепочке, вниз, до руководителя низового звена:

- скалярная цепь управления
- управленческая цепочка
- системная цепь управления
- организация

8В теории менеджмента под _____ понимается передача задач управления и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение на основе использования полученных полномочий...

- централизацией
- делегированием
- децентрализацией
- структурированием

9.К принципам формирования структур управления относятся...

- отражение структурой целей и задач организации
- ориентация структуры на максимальное извлечение прибыли
- соответствие структуры функциональному разделению задач
- соблюдение масштаба управляемости

10. В теории управления «департаментализацией» принято считать...

- оптимизацию производственной и коммерческой деятельности организации
- разделение всего объема работ на специализированные операции
- деление организации на составные блоки (подразделения)
- приведение структуры управления к соответствию целям и задачам организации

Комплект тестов №5

(оценивается уровень освоения компетенций ОК-2, ОПК-2, ПК-1)

1) Какое утверждение не верно?

- а) В менеджменте рассматривается эффективность производства и управления
- б) В менеджменте выделяются уровни эффективности
- в) В менеджменте не существует краткосрочных критериев эффективности

2) Отметьте, что оказывает влияние на индивидуальную эффективность

- а) умения

- б) способности
- в) статус
- г) технологии
- д) мотивация

3) Что можно отнести к факторам, влияющим групповую эффективность?

- а) знания
- б) технологии
- в) руководство
- г) взаимосвязи

4) На организационную эффективность влияют:

- а) внешняя среда
- б) законодательство
- в) культура
- г) технологии

5) Взгляд на эффективность, который подчёркивает роль достижения цели, как критерия оценки эффективности это –

- а) подход к эффективности на основе теории систем
- б) многопараметрический подход к эффективности
- в) ограниченный подход к эффективности
- г) целевой подход к эффективности

6) Подход, акцентирующий внимание на важности групповых и индивидуальных интересов: работники, менеджеры, высшее руководство, акционеры, внешняя среда это характерно для:

- а) подхода к эффективности на основе теории систем
- б) многопараметрического подхода к эффективности
- в) ограниченного подхода к эффективности
- г) целевого подхода к эффективности

7) К краткосрочным критериям эффективности не относится:

- а) качество
- б) продуктивность
- в) экономичность
- г) гибкость решений организации

8) Среднесрочные критерии эффективности включают:

- а) развитие
 - б) конкурентоспособное положение организации в отрасли
 - в) использование посредников
 - г) смена места расположения
- 9) Организация может быть эффективной с позиции продуктивности, гибкости, качества продукции, удовлетворённости потребителей, но не эффективной с позиции конкурентоспособности.
- а) это утверждение верно
 - б) это утверждение не верно
 - в) это утверждение частично верно
- 10) С помощью чего может достигаться эффективность (индивидуальная, групповая и организационная)?
- а) менеджеры должны выполнять функции и координировать деятельность
 - б) сотрудники должны повышать уровень квалификации
 - в) необходимо изучать групповую динамику

Круглый стол

(оценивается уровень освоения компетенций ОК-2, ОПК-2, ПК-1)

Становление и развитие менеджмента на протяжении 20 и 21 веков

Вопросы для обсуждения:

1. Понятия «управление» и «менеджмент», их главные характеристики. Чем вызвано множество разнообразных подходов к определению содержания управления?
2. Что общего между управлением и искусством? На чем основывается утверждение о том, что управление является наукой?
3. Что составляет фундаментальную основу науки управления? Меняется ли содержание принципов управления в разные периоды общественно-экономического развития и почему?
4. Какие принципиально важные положения научных школ используются в современном менеджменте?
5. Какое значение имеет формулирование парадигмы управления для разработки стратегии развития организации?
6. Дайте обобщенную характеристику парадигмы управления организациями в период индустриального развития.

7. Чем вызвана необходимость формирования новой системы взглядов на управление при переходе к постиндустриальной (информационной) стадии общественного развития?

8. Проанализируйте основные положения «старой» и «новой» парадигм управления организациями в Российской Федерации.

**Примерный перечень вопросов к экзамену
по курсу «Современные проблемы менеджмента»**

1. Дайте обобщенное определение понятий «управление» и «менеджмент», выделите главные их характеристики. (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
2. Чем вызвано множество разнообразных подходов к определению содержания управления? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
3. Что общего между управлением и искусством? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
4. На чем основывается утверждение о том, что управление является наукой? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
5. Что составляет фундаментальную основу науки управления?
6. Меняется ли содержание принципов управления в разные периоды общественно-экономического развития и почему?
7. Какие принципиально важные положения научных школ используются в современном менеджменте?
8. Что представляют собой функции управления и чем определяется их состав?
9. Почему управление ассоциируется с людьми, профессионально осуществляющими эту функцию?
10. Что такое аппарат управления и каково его назначение в организации?
11. Какое значение имеет формулирование парадигмы управления для разработки стратегии развития организации?
12. Дайте обобщенную характеристику парадигмы управления организациями в период индустриального развития.
13. Чем вызвана необходимость формирования новой системы взглядов на управление при переходе к постиндустриальной (информационной) стадии общественного развития? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
14. Проанализируйте основные положения «старой» и «новой» парадигм управления организациями в Российской Федерации.
15. Какие особенности имеет труд профессиональных управляющих-менеджеров по сравнению с трудом других категорий работников организации? (ОК-2, ПК-1)
16. Проанализируйте состав и содержание основных требований к профессиональной компетенции менеджеров. (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
17. По каким критериям производится разделение труда в управлении? (ОК-2, ПК-1)
18. Какие функции выполняет руководитель организации? (ОК-2, ПК-1)

19. Имеются ли различия в требованиях к руководителям разного уровня? Какие виды задач и роли являются главными в работе руководителей разных уровней? (ОК-2, ПК-1)
20. Дайте определение понятия «функция управления». Какая связь существует между целями организации и функциями управления? (ОК-2, ПК-1)
21. Как меняются роль и содержание функции планирования в условиях становления экономики, основанной на знаниях? (ОК-2, ПК-1)
22. Раскройте содержание имеет функции организывывания. (ОК-2, ПК-1)
23. Какие виды мотивирования применяются в современных организациях? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
24. Какие виды контроля используют организации для достижения целей и задач? (ОК-2, ПК-1)
25. Раскрыть содержание понятий: метод, подход, прием, способ управления. (ОК-2, ПК-1)
26. Чем вызвана необходимость классификации методов менеджмента? (ОК-2, ПК-1)
27. Каков состав общенаучных методов, широко используемых в практике управления? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
28. Опишите общий подход к классификации конкретных методов менеджмента. (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
29. Дайте определения понятия «цель организации» и сформулируйте основные требования к ее постановке. (ОК-2, ПК-1)
30. Сформулируйте ваше понимание миссии, философии и назначения организации. (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
31. Какую роль выполняет сформулированная организацией миссия? Какие важнейшие характеристики организации отражаются в ее миссии. Какая связь существует между миссией и стратегической целью организации? (ОК-2, ПК-1)
32. Проанализируйте состав ключевых целей функциональных подсистем с позиций их вклада в общую цель организации. (ОК-2, ПК-1)
33. Какие этапы выделяются в процессе контроля? (ОК-2, ПК-1)
34. Какие виды контроля осуществляются в организации? (ОК-2, ПК-1)
35. Сформулируйте основные положения концепции управления по целям (результатам). При каких условиях целесообразно применение концепции управления по целям (результатам)? (ОК-2, ПК-1)
36. Что представляет собой система планов организации? (ОК-2, ПК-1)
37. Какими параметрами описывается структура управления? (ОК-2, ПК-1)
38. Дайте обобщенную характеристику типов структур управления, их достоинств и недостатков. (ОК-2, ПК-1)
39. Сформулируйте принципы построения структур управления иерархического и органического типов. (ОК-2, ПК-1)
40. Дайте характеристику дивизиональной структуры управления.
41. Какие достоинства и недостатки характерны для матричной структуры управления? (ОК-2, ПК-1)

42. Приведите определение функции мотивации и охарактеризуйте ее роль в управлении организацией. Какие теоретические подходы используются организациями для мотивирования работников? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
43. Содержательные теории мотивации. (ОК-2, ПК-1)
44. Процессуальные теории мотивации (ОК-2, ПК-1)
45. Какие методы стимулирования используются в организациях? (ОК-2, ПК-1)
46. Приведите определение функции контроля и охарактеризуйте ее роль в управлении организацией. Этапы в процессе контроля? (ОК-2, ПК-1)
47. Какие виды контроля осуществляются в организации? Какие методы используются в процессе контроля? (ОК-2, ПК-1)
48. Приведите понятие эффективности управления, раскройте его содержание. (ОК-2, ПК-1)
49. Какие методы оценки и измерения эффективности используют организации? (ОК-2, ПК-1)
50. Какие факторы оказывают влияние на подходы к измерению эффективности организаций? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
51. Какие базовые модели оценки и измерения эффективности разработаны в менеджменте? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
52. Приведите основные подходы к измерению эффективности организаций, функционирующих как закрытые системы. (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
53. Каковы особенности измерения и оценки эффективности организаций, рассматриваемых с позиций системного подхода? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
54. В чем суть подхода к определению эффективности организации путем баланса интересов соучастников? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
55. Какими чертами характеризуется эффективный менеджмент на современном этапе? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)
56. Какие методы повышения эффективности менеджмента используются на современном этапе? (ОК-2, ОПК-2, ПК-1)

Билеты к экзамену

БИЛЕТ № 1

- 1 Основные положения школы научного управления.
- 2 Базовые стратегии
- 3 Задача

Выделите из приведенных факторов и условий развития организации те, которые относятся к ее внутренней среде и составляют содержание ее главных элементов (ресурсов, структуры, культуры).

1. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

2. Увеличение доли компании на рынке.
3. Внедрение новых информационных технологий в управлении компанией.
4. Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций.
5. Создание сплоченной управленческой команды.
6. Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции.
7. Активное участие как представителя делового сообщества в политической жизни России.
8. Повышение качества обслуживания клиентов.
9. Контроль и экономия на затратах.
10. Развитие корпоративной культуры.
 11. Создание эффективной структуры для обмена информацией внутри компании.

БИЛЕТ № 2

1. Основные положения классической (административной) школы управления.
2. Этапы процесса планирования
3. Задача

Внимательно проанализируйте и сопоставьте формулировки миссий двух разных компаний, дайте их оценки (достоинства и недостатки) с учетом тех требований к формулировке миссии, которые предъявляются в настоящее время. Там, где это возможно на базе приведенной информации, предложите свой вариант формулировки. Там, где это невозможно, укажите, какая информация необходима для изменения формулировки миссии. Результаты запишите в таблицу .

Таблица Пример формулировки миссии

Формулировки миссии	Ваши оценки		Ваши предложения
	Достоинства	Недостатки	
1. Разработка и поставка оборудования для газовой промышленности. электростанций катеров из композиционных материалов, разработка двигательных установок по заказам			
2. Обеспечивать российский рынок высоковольтным оборудованием по конкурентным ценам			

БИЛЕТ № 3

1. Основные положения школы человеческих отношений.
2. Текущее планирование.
3. Задача

Корпорация «Академсервис», входящая в число самых крупных и надежных туристических фирм России, является холдингом. В ее состав входят:

- 1) фирма-туроператор, занимающаяся въездным, выездным и внутренним туризмом;
- 2) сеть турагентств «Академэкспресс», которая насчитывает 17 отделений в Москве и 11 отделений в других городах России;
- 3) компании: «МКБ Лтд. Выставки и конференции» (занимается организацией и проведением туристических выставок и конференций в России и за рубежом), «Интурсофт» (специализируется на разработке специальных компьютерных программ ДЛЯ туристического и гостиничного бизнеса) и «Академсервис-телеком» (занимается устройством телекоммуникаций в гостиничной сфере).

Как может быть сформулирована миссия данной организации?

БИЛЕТ № 4

1. Системный подход в менеджменте.
2. Концепция управления по целям (результатам).
3. Задача

Проанализируйте цели, установленные компанией «Леспромбанк» на ближайшую перспективу, с точки зрения их классификации по критериям содержания, повторяемости, деловой среды, функциональных подсистем.

1. Увеличение уставного капитала и развитие собственной ресурсной базы.

2. Обеспечение финансовой устойчивости путем повышения прибыльности, диверсификации операций.
3. Расширение участия на рынке ценных бумаг.
 4. Участие в разработке и финансировании различных инвестиционных проектов.
 5. Поиск надежных зарубежных партнеров ДЛЯ совместной инвестиционной деятельности.
6. Совершенствование организационной структуры управления банком.
7. Формирование кадрового состава банка.
8. Совершенствование системы управления деятельностью банка.
9. Расширение маркетинговых исследований и проведение всестороннего анализа спроса на рынке банковских услуг.
10. Создание сети филиалов и отделений для предоставления разнообразных услуг клиентам банка .
11. Улучшение качества обслуживания, обеспечение надежности, эффективности и рентабельности проводимых операций.

БИЛЕТ № 5

1. Ситуационный подход в менеджменте.
2. Функции контроля.
3. Задача

Концепция управления по целям (результатам) широко используется в практике многих предприятий и организаций. Поэтому руководители и менеджеры должны иметь четкое представление о достоинствах и недостатках систем, построенных на базе ее положений. Укажите достоинства или недостатки приведенных характеристик управления по целям.

1. Ориентация деятельности на конечные результаты.
2. Большое количество целей и задач, стоящих перед персоналом управления.
3. Приоритетность текущих задач и краткосрочных результатов.
4. Трудоемкость согласования целей и задач между участниками.
5. Полная и своевременная информация о ходе работ.
6. Большие объемы и сложность системы отчетности .
 7. Неустойчивость системы целей и приоритетов при изменении внешних и внутренних условий развития.
8. Использование ситуационного подхода к управлению.
9. Система планов по реализации намеченных целей.

БИЛЕТ № 6

1. Модели менеджмента (японская, американская, европейская).
2. Способы повышения этичности поведения работников.
3. Задача

Внимательно проанализируйте и сопоставьте формулировки миссий двух разных компаний, дайте их оценки (достоинства и недостатки) с учетом тех требований к формулировке миссии, которые предъявляются в настоящее время. Там, где это возможно на базе приведенной информации, предложите свой вариант формулировки. Там, где это невозможно, укажите, какая информация необходима для изменения формулировки миссии. Результаты запишите в таблицу.

Таблица Пример формулировки миссии

Формулировки миссии	Ваши оценки		Ваши предложения
	Достоинства	Недостатки	
1. Предоставление широкого спектра туристических услуг населению, организация экскурсионных и познавательных программ деловых поездок и семейного отдыха в различных регионах мира			
2. Быть лидером в производстве и продаже недорогой металлопродукции высокого качества, удовлетворять требования отечественных и зарубежных клиентов, способствовать развитию региона			

БИЛЕТ № 7

1. Менеджмент 21 века: основные черты и отличия от менеджмента 20 века
2. Организовывание как процесс создания структуры. Полномочия и ответственность.

3. Задача

В табл. приведен перечень целей, которые организация включила в целевую модель. Проанализируйте эти цели с точки зрения их отнесения к разовым (не повторяющимся) и постоянно решаемым (повторяющимся). Дайте обоснование принятого решения

Таблица

Цель	Разовая	Повторяющаяся
Разработать новую модель продукции		
Организовать контроль и учет в соответствии с принятыми нормами и стандартами		
Провести маркетинговое исследование нового рынка		
Корректировать цены на продукцию в зависимости от затрат и качества		
Наладить учет затрат накладных расходов		
Ввести новые нормы оргкультуры		
Разработать проект вхождения в предпринимательскую сеть		

БИЛЕТ № 8

1. Мотивация и стимулирование: характеристика понятий, использование в процессе управления.

2. Организационная структура управления: понятия, основные параметры.

3. Задача

Проверьте возможные противоречия, заложенные в следующие первоначальные формулировки целей, и приведите обоснование вашего мнения.

Таблица

Формулировка целевых заданий	Есть ли противоречие	
	Да	Нет
Снизить издержки производства и повысить инновационный потенциал организации		
Повысить объемы продаж и снизить себе-		

стоимость выпускаемой продукции		
Реализовать стратегию нововведений и ежегодного прироста прибыли		
Развивать творческий потенциал и повысить исполнительскую дисциплину персонала		
Реализовать план социального развития коллектива		
Расширить полномочия работников по принятию решений и усилить контролирующие функции руководства		

БИЛЕТ № 9

1. Принципы управления: эволюция от Ф. Тейлора, А. Файоля до наших дней
2. Типы и особенности ОСУ.
3. Задача

Используя основные положения теории мотивации Герцберга, перечислите факторы, влияющие, по - Вашему мнению, на мотивацию студента.

Мотивирующие факторы	Демотивирующие факторы

БИЛЕТ № 10

1. Парадигма менеджмента и ее основные положения
2. Бюрократический тип ОСУ: характерные черты, основные виды.
3. Задача

Изобразите графически ОСУ, используя следующую информацию:

«В производственной фирме работает 300 человек. В непосредственном ведении директора находятся производственные, юридические, кадровые вопросы, вопросы безопасности. У директора имеются три заместителя: по коммерческим вопросам, по финансово-экономическим вопросам, главный инженер. В фирме есть бухгалтерия, службы: безопасности, кадров и юридическая; отделы: маркетинга, снабжения, планово-экономический, производственный, организации труда и зарплаты; старший механик, старший технолог, два начальника цеха, в каждом из которых есть нормировщик, старший мастер, два сменных мастера, четыре бригадира».

Определите в получившейся схеме следующие характеристики:

Основные характеристики ОСУ	Показатели
количество управленческих звеньев	

количество уровней управления	
норму управляемости	
тип	
вид	

БИЛЕТ № 11

1. Личность и коллектив как объекты управления.
2. Адаптивный тип ОСУ: характерные черты, основные виды.
3. Задача

Используя приведенные в таблице характеристики, определите черты управления, свойственные ему как науке и искусству

<i>Черта</i>	<i>Характеризует управление</i>	
	<i>как науку</i>	<i>как искусство</i>
Концепция управления		
Человек как субъект управления		
Ситуационный подход к управлению		
Принципы управления		
Творческий характер управления		
Функции управления		
Законы и закономерности управления		
Моделирование и количественные измерения		

БИЛЕТ № 12

1. Требования к профессиональным и личностным качествам менеджера.
2. Механистические организационные структуры: характеристика, достоинства, недостатки, условия применения.
- 3.
4. Задача

Правильное утверждение отметьте 1, неправильное 0

Разработка принципов и функций управления является достижением школы человеческих отношений	
---	--

А. Файоль и другие классики менеджмента рассматривали планирование, организовывание, мотивацию, контроль как отдельные части, а не как различные стороны единого процесса	
Менеджмент как наука стал развиваться в 18 веке	
У истоков школы научного управления стояли М. Фоллетт и Э. Мэйо	
Процессный подход рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций	
Хоторнские эксперименты проводились Ф.Тейлором	
Э. Мэйо считал, что неформальные отношения в процессе производства являются весомой организационной силой, способной либо препятствовать, либо способствовать проведению распоряжений менеджмента в практику управления	
Под менеджментом понимается государственное или общественное управление	
Понятие менеджмент не употребляется к некоммерческим организациям	
Ситуационный подход базируется на том, что эффективность различных методов управления определяется ситуацией	

БИЛЕТ № 13

1. Власть: понятие, основные типы.

2. Органические организационные структуры: характеристика, достоинства, недостатки, условия применения.

3. Задача

Приведите примеры, когда преподаватель может проявить каждую из пяти видов власти.

<i>Вид власти</i>	<i>Пример</i>
Законная	
Поощрительная	
Принудительная	
Экспертная	
Референтная	

Объясните понятие «баланс власти» на примере «преподаватель - студент».

БИЛЕТ № 14

1. Партнерство: программы участия работников в управлении.
2. Принципы, этапы, виды планирования деятельности организации
3. Задача

Какие стили управления, по – вашему мнению, эффективны в каждой из ситуаций?

<i>Ситуация</i>	<i>Рекомендуемый стиль</i>
ликвидация аварий	
начальная стадия формирования организации	
в армии	
в творческом коллективе	
персонал имеет невысокий уровень образования	
в коллективах с высокой мотивацией к работе при хорошо отлаженном производственном процессе	

БИЛЕТ № 15

1. Имидж руководителя: понятие, функции, свойства, правила формирования.
2. Моделирование в процессе принятия управленческих решений
3. Задача
4. .Определите, какие положения относятся к старой парадигме управления, а какие к новой (за рубежом)
- 5.

<i>Положения парадигмы</i>	<i>Старая парадигма</i>	<i>Новая парадигма</i>
Предприятие – закрытая система		
Предприятие – открытая система		
Главный источник прибыли – человек, обладающий знанием		
Ситуационный подход к управлению		
Ориентация на масштабы производства продукции/услуг		
Главный источник прибыли – рабочий		
Организационная культура и стиль руководства		
Ориентация на качество и потребителя		

БИЛЕТ № 16

1. Поведенческие теории лидерства. Их практическое значение.

2. Эффективность менеджмента: определение понятия и показатели оценивания.

3. Задача

Проанализируйте цели, установленные компанией «Леспромбанк» на ближайшую перспективу, с точки зрения их классификации по критериям содержания, повторяемости, деловой среды, функциональных подсистем.

1. Увеличение уставного капитала и развитие собственной ресурсной базы.

2. Обеспечение финансовой устойчивости путем повышения прибыльности, диверсификации операций.

4. Расширение участия на рынке ценных бумаг.

4. Участие в разработке и финансировании различных инвестиционных проектов.

5. Поиск надежных зарубежных партнеров для совместной инвестиционной деятельности.

6. Совершенствование организационной структуры управления банком.

10. Формирование кадрового состава банка.

11. Совершенствование системы управления деятельностью банка.

12. Расширение маркетинговых исследований и проведение всестороннего анализа спроса на рынке банковских услуг.

10. Создание сети филиалов и отделений для предоставления разнообразных услуг клиентам банка .

11. Улучшение качества обслуживания, обеспечение надежности, эффективности и рентабельности проводимых операций.

БИЛЕТ № 17

1. Факторы повышения эффективности менеджмента

2. Ситуационные теории лидерства. Их практическое значение.

3. Задача

Концепция управления по целям (результатам) широко используется в практике многих предприятий и организаций. Поэтому руководители и менеджеры должны иметь четкое представление о достоинствах и недостатках систем, построенных на базе ее положений. Укажите достоинства или недостатки приведен-

ных характеристик управления по целям.

- Ориентация деятельности на конечные результаты.
- Большое количество целей и задач, стоящих перед персоналом управления.
- Приоритетность текущих задач и краткосрочных результатов.
- Трудоемкость согласования целей и задач между участниками.
- Полная и своевременная информация о ходе работ.
- Большие объемы и сложность системы отчетности .
- Неустойчивость системы целей и приоритетов при изменении внешних и внутренних условий развития .
- Использование ситуационного подхода к управлению.
- Система планов по реализации намеченных целей.

БИЛЕТ № 18

1. Содержательные теории мотивации.
2. Функция контроля в менеджменте.
3. Задача

Используя основные положения теории мотивации Герцберга, перечислите факторы, влияющие, по - Вашему мнению, на мотивацию студента.

Мотивирующие факторы	Демотивирующие факторы

БИЛЕТ № 19

1. Процессуальные теории мотивации.
2. Тотальный менеджмент.
3. Задача

Изобразите графически (внизу) ОСУ организации, в которой вы работаете / учитесь и определите в ней:

<i>Основные характеристики ОСУ</i>	<i>Показатели</i>
количество управленческих звеньев	
количество уровней управления	
норму управляемости	
тип	
вид	

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

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных проектных заданий, на экзамене.

Процедура оценивания знаний, умений и (или) опыта деятельности, обучающихся основывается на следующих принципах:

1. Регулярность и периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Надежность, использование единообразных стандартов и критериев оценивания.
3. Справедливость – разные обучающиеся должны иметь равные возможности.
4. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
5. Соблюдение последовательности проведения оценки: развитие компетенций идет по возрастанию - поэтапно, и оценочные средства на каждом этапе учитывают это развитие.
6. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков и дальнейшему развитию.

Каждая форма контроля по дисциплине построена с учетом трехкомпонентной структура компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

При этом под указанными категориями понимается:

- «знать» – воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты;
- «уметь» – решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения;
- «владеть» – решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, в нетипичных ситуациях.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний возможно использование, таких типов контроля, как тестирование, индивидуальное собеседование, письменные ответы на вопросы и т.д.

Тестовые задания могут охватывать содержание определенных разделов или всего пройденного материала. Индивидуальное собеседование, письменная работа

проводятся по разработанным вопросам по отдельному учебному элементу программы дисциплины.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются практические контрольные задания, включающие одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

Для оценивания уровня освоения компетенций используется шкала: «освоено в полной мере», «вполне освоено», «освоено», «не освоено». Перевод уровня освоения компетенций в академическую оценку представлен в таблице:

Соотнесение оценок знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по разным шкалам

Академическая оценка	Шкала, отражающая уровень освоения компетенций	Описание показателей академической оценки текущей и промежуточной аттестации
Отлично	Освоена в полной мере	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень освоения учебного материала; • высокий уровень умения использовать теоретические знания при выполнении практических задач; • высокий уровень умения активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать ее и применять на практике; • обоснованность и четкость изложения материала; • оформление материала в соответствии с требованиями стандарта; • высокий уровень умения ориентироваться в потоке информации, выделять главное; • высокий уровень умения четко формулировать проблему, предложив ее решение, критически оценить решение и его последствия; • высокий уровень умения определить, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий; • высокий уровень умения формулировать собственную позицию, оценку и аргументировать ее.
Хорошо	Вполне освоена	<ul style="list-style-type: none"> • сформированы все учебные умения; • теоретические знания использованы при выполнении практических задач; • использованы электронные образовательные ресурсы; • продемонстрирована определенная обоснованность и четкость изложения материала;

Академическая оценка	Шкала, отражающая уровень освоения компетенций	Описание показателей академической оценки текущей и промежуточной аттестации
		<ul style="list-style-type: none"> • оформление материала в соответствии с требованиями стандарта; • учебная проблема формулируется и предлагается ее решение;
Удовлетворительно	Частично освоена	<ul style="list-style-type: none"> • сформированы только общие учебные умения; • теоретические знания недостаточно использованы при выполнении практических задач; • есть незначительные отклонения от оформления материала в соответствии с требованиями стандарта;
Неудовлетворительно	Не освоена	<ul style="list-style-type: none"> • теоретические знания использованы при выполнении практических задач, но есть грубые ошибки и неточности; • есть значительные отклонения от оформления материала в соответствии с требованиями стандарта.

Таким образом, академическая оценка итогов текущей и промежуточной аттестации позволяет сделать вывод об уровне сформированности компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

Контроль текущей успеваемости обучающихся - текущая аттестация - проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирование, решение задач);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий (реферат, доклад);
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самостоятельной работы, по имеющимся задолженностям.

Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей программы. Форма проведения промежуточной аттестации определяется кафедрой (устный - по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.).

Экзамен проводится в письменно-устной форме. Основная цель проведения экзамена – проверка уровня усвоения компетенций, приобретенных в процессе изучения дисциплины.

Для подготовки по билету отводиться 1 час.

В экзаменационный билет включаются как вопросы для оценки знаний, так и задания для проверки навыка использования теоретических основ управления социальными организациями.

Учебное издание



Современные проблемы менеджмента
Рабочая программа
для обучающихся по магистерской программе
направления «Менеджмент»
профиль Общий и стратегический менеджмент

Составитель:

Кондратьева Ирина Павловна

В авторской редакции

Формат 60×84/16

АОНО ВПО «Институт менеджмента, маркетинга и финансов»
394030, Воронеж, ул. Карла Маркса, 67

www.immf.ru