

**Автономная некоммерческая организация  
высшего профессионального образования  
«Российская академия предпринимательства»  
(АНО ВПО «РАП»)**



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

Ермакова Е.Е.

2014 г.

**Кафедра:** Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство  
(название кафедры)

**Авторы:** Репкина О.Б., д.э.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
(МОДУЛЯ)**

**ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**

(наименование учебной дисциплины (модуля))

**Направление/специальность:** 38.03.02 Менеджмент

**Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**Форма обучения:** заочная

<p>Одобрена на заседании Ученого Совет АНО ВПО «РАП»</p> <p>Протокол № 5 от «11» ноября 2014 г.</p>	<p>Одобрена на заседании кафедры «Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство»</p> <p>Протокол № 9 от «05» ноября 2014 г.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Москва 2014 г.

### 1. Цель и задачи освоения дисциплины

**Цель дисциплины** является усвоение основных понятий, приобретение знаний и представление единых теоретико-методологических основ менеджмента и выработка профессиональных компетенций в осуществлении управления экономической деятельностью предприятия.

**Задачи:**

- Изучить теоретические основы современного менеджмента в соответствии с его основными функциональными направлениями;
- Изучить организационные, экономические и социально-психологические методы управления в организации;
- Освоить информационные основы менеджмента;
- Изучить корпоративные основы управления;
- Определить основные направления совершенствования менеджмента организации.

### 2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к базовой части профессионального цикла. Кореквизитами для дисциплины «Теория менеджмента» являются дисциплины «Экономика», «Экономика предприятия», «Статистика»; пререквизитами: «Стратегический менеджмент», «Бизнес-планирование», «Инновационные менеджмент», «Управление проектами», «Управление персоналом».

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

При изучении дисциплины студенты должны научиться принимать управленческие решения, обладать навыками эффективной коммуникации, обладать способностью формирования и реализации на предприятии эффективной системы стимулирования.

После изучения данной дисциплины студенты приобретают знания, умения и опыт, соответствующие результатам основной образовательной программы. Соответствие результатов освоения дисциплины «Менеджмент, маркетинг» формируемым компетенциям ООП представлено в таблице.

<b>Формируемые компетенции в соответствии с ООП</b>	<b>Результаты освоения дисциплины</b>
ОК 13, ОК20	В результате освоения дисциплины студент должен знать: Основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; Принципы развития и закономерности; Роли, функции и задачи менеджера в современной организации; Принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; Типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования
ПК1, ПК2, ПК9, ПК15, ПК24, ПК42, ПК44, ПК50	В результате освоения дисциплины студент должен уметь: Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; Анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; Организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; Планировать деятельность организации и подразделений;

	Организовывать работу исполнителей для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ.
	В результате освоения дисциплины студент должен владеть: - Методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль); - Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа.

Вид учебной работы	Количество часов					
	Всего по учебному плану	Курс				
		№1	№2	№3	№4	№5
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	42					
В том числе:						
Лекции (Л)	15		5	10		
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	15		5	10		
Контроль самостоятельной работы (КСР):	12		3	9		
<b>Самостоятельная работа (всего):</b>	202		87	115		
<b>ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:</b>	Часы:	288				
	Зач. ед.:	8				
Контроль (Э+Зач.)	44		8	36		

#### 5. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Содержание темы
<b>Тема 1</b>	Природа управления и исторические тенденции его развития	Управление как способность эффективно применять накопленный опыт на практике. Формы организации совместного труда на стадии первобытнообщинного строя. Зарождение письменности в древнем Шумере – толчок к развитию управления. Вторая революция в области менеджмента. Выдающееся значение кодекса Хаммурапи.

		<p>Управленческие нововведения в Древнем Риме. Теория управления Конфуция. Влияние на становление управленческой мысли Сократа, Платона и Аристотеля. Своеобразные концепции управления в эпоху Нового времени в социальных утопиях Томаса Мора и Томмазо Кампанеллы. Четыре принципа управления Макиавелли. Подход Оуэна к управлению. Два периода развития истории управления. Основные причины превращения управления в науку. Единство четырех принципов как лучший способ управления (по Тейлору). Основные условия и факторы возникновения и развития менеджмента как науки и практики управления. Три области классического направления менеджмента. Недостатки у классического научного менеджмента. Вклад в развитие системы Тейлора Харрингтона Эмерсона. Административные принципы как область классического менеджмента. Вклад в развитие административного менеджмента французов Анри Файоля (1841–1925) и Мари Паркер Фоллет. Научная школа классического направления менеджмента, разработанная немецким социологом Максом Вебером. Распространение в 30–50-е гг. XX в. неоклассическая школа, а в ее составе – школа человеческих отношений. Системный подход в 60–70-е гг. как универсальная идеология менеджмента.</p>
<b>Тема 2</b>	Этапы и школы в истории менеджмента, их классификация	<p>Возникновение научного управления (работы Фредерика Тейлора). Школа научного управления как этап в развитии менеджмента. Двенадцать принципов производительности Г. Эмерсона. Френк и Лилиан Гилберт, Генри Гранта как теоретики школы научного управления. Анри Файоль как крупнейший теоретик административной школы. Функции, принципы и элементы управления (по Файолю). Принципы управления Анри Файоля. Главный вклад в теорию менеджмента А. Файоля. Важнейшие принципы и функции по Файолю. Особенности административной школы. Возникновение и развитие школы психологии, человеческих отношений как реакция на недостатки классического подхода к организации. Идеиная платформа школы человеческих отношений и некоторые ее прикладные направления. Теория «человеческих отношений» в управлении Э. Мэйо. Важнейшие элементы системы «человеческих отношений». Принципы научного управления Э. Мэйо. Школа поведенческих наук явилась своего рода продолжением школы «человеческих отношений». Ряд принципов управления, выработанных поведенческой школой. Основные положительные и отрицательные черты школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. Основные направления в школе науки управления. Три методологических подхода школы науки управления. Содержание системного подхода в управлении. Открытые и закрытые системы. Основные элементы системы. Понятие подсистемы в управлении. Процессный подход как концепция управленческой мысли. Сущность ситуационного подхода. Количественный подход: особенности его применения.</p>
<b>Тема 3</b>	Национально-исторические факторы и модели менеджмента	<p>Истоки разнообразия моделей менеджмента. Функции американской модели менеджмента. Цикл функций в японской и европейской моделях менеджмента. Сравнительный анализ американской, японской и европейской моделей менеджмента. Рассмотрение различных моделей менеджмента в историческом разрезе. Сравнение</p>

		<p>общих принципов промышленного управления в различных моделях менеджмента. Сравнение особенностей управления в различных моделях менеджмента. Сравнение моделей управления в различных моделях менеджмента. Сравнение способов организации рынка труда. Сравнение систем качества в различных моделях менеджмента. Сравнение систем оплаты труда. Эффективность стиля управления, основанного на принятии групповых решений.</p> <p>Мотивы значимости для менеджера национальных особенностей управления организацией. Национальная культура как основные духовные ценности и особенности поведения, характеризующие людей той или иной страны. Подход к анализу отличий между странами Г. Хофстеде. Системный подход к изучению национально-исторических факторов в организационной культуре.</p>
<b>Тема 4</b>	Развитие менеджмента в России	<p>Значение появления и развития идей и практика политического и социального управления. Суть управленческих реформ, связанных с именем крупного государственного чиновника Афанасия Лаврентьевича Ордын-Нащекина. Управленческие преобразования в эпоху великого реформатора России Петра I. Реформы Екатерины II. Прогрессивные идеи, связанные с именем внука Екатерины II царя Александра I (1777–1825) и его соратников. Идеи преобразования Российского государства и его системы управления в эпоху становления в России капиталистического рыночного хозяйства в начале XX в. Вклад российских ученых в развитие теории и практики управления. Два противоположных лагеря по отношению к системе Тейлора. Критики тейлоризма (В. Воронцов, П. Маслов, И. Поплавский, Г. Алексинский) как приверженцы популистской ориентации. Отношение Ленина к Тейлору. Четыре этапа развития теории и практики управления в советский период. Организационно-технические концепции и социальные концепции управления, сложившиеся в 20-е годы в отечественном менеджменте. А.А. Богданов и его основные принципы новой науки о законах организации, действующих в технике, в экономике, политике. Характеристика организационно-технических концепций управления. О.А. Ерманский: разработка методологии рационализации крупного машинного производства. А.К. Гастев (1882-1941): концепция узкой базы. Разработка концепции трудовых установок. Характеристики социальных концепций управления. Причины, не позволившие добиться ожидаемых результатов от проведения реформирования системы управления народным хозяйством 1965 г.</p>
<b>Тема 5</b>	Современные концепции управления	<p>А.Маслоу как общепризнанный лидер всемирной управленческой мысли в разработках проблемы мотивации. Три фундаментальных допущения относительно человеческой природы по А.Маслоу. К. Альдерфер: теория человеческих потребностей существования, связей и роста. Особенности концепции трех приобретенных потребностей: достижения, соучастия и властвования МакКлелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Особенности теории ожиданий В. Врума. Важное значение категории лидерства для любой цивилизации. Первые системные исследования по теме лидерства: их основное направление. Черты лидера по Тиду. Отход от теории личных качеств лидера. Известная дихотомия менеджмента теория X и теория Y по Макгрегору. Четыре модели</p>

		<p>организаций Лайкерта. Теория эффективного лидерства. 3 фундаментальных сдвига, произошедших в обязанностях и ответственности руководителей. Изменения, происходящие во внешней среде и в самих объектах управления как первопричины появления новых идей и концепций управления организациями. Основные направления изменений и модификации компаний, систем и структур управления, о которых говорят современные теоретики управления. Концепция разработки стратегий в условиях неопределенности. Уровни остаточной неопределенности, возникающей для большинства компаний. Концепция «Белого пространства» в организации. Глобальные цели концепции «Управление знаниями».</p>
<b>Тема 6</b>	<p>Основы теории организации</p>	<p>Понятие организации. Пять наиболее употребляемых значений термина «организация». Различие между теорией организации и теорией организаций. Сущность теории организации. Алгоритм организации и развития социально-экономических систем. Факторы, от которых зависит состав функции организаций, их содержание. Выделение теории организации в самостоятельную область знаний. Три теории организации, имеющие значительное влияние на теорию и практику управления. Классическая теория организации. Разделение организации на специализированные части и перегруппирование частей в совместимые блоки. Понятие нормы управляемости. Неоклассическая теория организации. Примеры неоклассического подхода к основам классической теории организации. Норма управляемости (объем управления). Взгляд неоклассиков на неформальную организацию. Современная теория организации. Объект изучения теории организации. Предметом теории организации. Две точки зрения на социальную систему. Основные фазы цикла организации социально-экономической системы. Методологический подход к определению сущности организационных процессов. Конкретные методы изучения теории организации. Категории теории организации. Законы теории организации. Общесистемные принципы организации. Иерархия организации.</p>
<b>Тема 7</b>	<p>Система взглядов на теорию организации</p>	<p>Понятие «социальная организация». Причины существования организации. Общие признаки различных организаций. Внутренняя структура организации. Взгляд на организацию как средство для достижения целей и задач системы. Актуальность и значимость теории организации в условиях бизнеса. Понятие «система» как фундаментальное понятие общей теории систем. Особенности подразделения системы на подсистемы, части, объекты. Определение системы, предложенное выдающимся русским физиологом П. К. Анохиным. Элементы системы. Шесть свойств, которыми должен обладать объект, чтобы можно было его считать системой. Схожесть современной теории организации и общей теории систем. Отличительные признаки больших и сложных систем. Классификация систем. Понятие структуры. Типы структур. Виды структур. Структурные схемы. Графы: методика их построения. Связи и их характеристика. Требования к процессу проектирования организационных связей. Повышение степени свободы, гибкости как одно из направлений обеспечения надежности связей. Абстрактные системы. Конкретные систе-</p>

		<p>мы. Открытые системы. Закрытые системы. Динамические системы. Адаптивные системы. Иерархические системы. Виды классификации систем по различным признакам. Деление систем на простые и сложные, детерминированные и вероятностные, линейные и нелинейные и т.д. Свойства систем. Эмерджентность, эквивинальность и гомеостаз как свойства систем. Тектология как весьма оригинальная общенаучная концепция: ее основная идея. Основные методы тектологии. Определение элементов и комплексов как организационных единиц и их совокупностей. Идея конъюгации как центральная идея тектологии. Равновесие комплекса – чрезвычайно важная характеристика любой системы. Ключевые положения общей теории систем. Некоторые проблемы применения ОТС в организациях. Идея системного подхода (по А.А. Богданову). Основная задача концепции системного подхода. Логика структурообразующей модели теории организации. Три определяющих аспекта системного подхода. Исходные положения теории системной организации. Основные ценности, характеризующие концепцию организационного поведения.</p>
<b>Тема 8</b>	Принципы организации	<p>Иерархия принципов организации. Установление связи между теорией организации и кибернетикой. Принцип необходимого разнообразия. Принцип эмерджентности. Принцип внешнего дополнения. Принцип обратной связи. Два вида обратной связи. Принцип выбора решения. Принцип декомпозиции. Принципы иерархии управления и автоматического регулирования. Важнейшие принципы эффективной организации. Принцип целевой направленности (ориентации) развития. Принцип целостности системы. Принцип иерархической упорядоченности. Принцип интегративности. Принцип обязательности выдачи целевых программ производства. Принцип научной обоснованности и оптимальности организации. Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в организации. Характеристики для определения уровня централизации. Специализация является формой разделения общественного труда. Пропорциональность в условиях предприятия. Непрерывность в дискретном производстве. Параллельность и автоматичность процесса. Прямочность и ритмичность производства. Связь автоматизации производства с рядом проблем технического, экономического и социального порядка. Оптимальность производственных процессов как главный (решающий) принцип рациональности производственных процессов.</p>
<b>Тема 9</b>	Организационные теории	<p>Вклад Ф.Тейлора в формирование классической организационной теории. Процесс организации по А.Файолю. Пять основных элементов, составляющих функции администрации по А.Файолю. Предпосылки, на которых базируется классическая организационная теория. Свойства бюрократических организаций. Эффективность бюрократических организаций. Смешивание человека и должности, исключение субъективизма, исключение индивидуального подхода и импровизации как центральный пункт бюрократической концепции. Внимание к работающим, их мотивация, коммуникации, лояльность, участие в принятии решений как главные составляющие теории человеческих отношений и поведенческих наук. Трактровка знаменитого Хоторнский эксперимент, в котором участвовали Э. Мэйо и Ф. Ретлисбергер. Одно из основополагающих положений теории чело-</p>

		<p>веческих отношений – принцип индивидуальных различий. Три положения, которые должен включать план развития организации. Проблема принятия авторитета организацией. Суть концепции Г. Саймона. Исполнительская подсистема. Апелляционная подсистема. Представительская подсистема. Законодательная подсистема. Работы Д. Норта, посвященные обоснованию роли и принципов функционирования организаций. Термин институциональный изоморфизм. Организационное поле. Причины изоморфизма. Устройство организаций с институциональной точки зрения. Стратегический выбор или попытка контроля над членами организации как обусловленные институциональным порядком сообщества, в которое входит организация. 4 принципа теории естественного отбора. Особенности школ популяционной экологии. Принцип многих уровней в эволюционной теории. Процесс проникновения эволюционной теории в другие научно-философские дисциплины. Основная идея тектологии. Установление объективных закономерностей возникновения, функционирования и разрушения систем или организационных комплексов как главное для тектологии. Уникальность выводов тектологии. Три типа систем по Богданову. Организация по Богданову. Процессуально-ориентированные стратегии и методы управления. Исследование А.Богдановым проблемы эффективного соотношения централизации и децентрализации. Два ведущих закона, предопределяющих функционирование и развитие организационных систем.</p>
<b>Тема 10.</b>	<p>Понятие и сущность организационного поведения</p>	<p>Усиление рыночной составляющей в отношениях внутри организации. Сущность организационного поведения. Современный подход к организационному поведению. Несколько точек зрения на предмет, объект и методы исследования в организационном поведении. Объект и предмет изучения науки «организационное поведение». Базисные концепции организационного поведения. Когнитивный, бихевиористский подходы и подход социального научения к организационному поведению. Организационное поведение как комбинация традиционных наук в школах бизнеса: «управления» («менеджмента») и «человеческих отношений». Административный менеджмент. Бюрократический менеджмент. Особенности проведения и выводы по Хотторнским экспериментам. Направление по изучению поведения индивида в виртуальных организациях. Усиление влияния внешних факторов на поведение организации. Поведение в организации как система знаний, которая оказывает решающее воздействие на эффективность управления человеческими ресурсами. Взаимосвязь науки «Поведение в организации» с другими дисциплинами. Специфические черты, отличающие «поведение в организации» от других наук. Основные понятия курса «поведение в организации». Основная задача систем организационного поведения. Философия организации.</p>
<b>Тема 11.</b>	<p>Трудовое поведение работника производственной организации</p>	<p>Типология трудового поведения. 4 типа работников, в зависимости от типа поведения. Инновационное поведение. Инициативное поведение. Исполнительское поведение. Адаптационное поведение. Экономическое поведение. Предпринимательское поведение. Стратификационное поведение. Потребность как главная побудительная сила человека. Интересы как конкретное выражение осознанных потребностей. Основные элементы трудовой ситуации. Ценностные ориен-</p>



		тации. Установки и мотивы: определение и дифференциация. Виды мотивов, существующих в сфере труда. Понятие стимулирования труда. Пассивные и активные интересы. Классификация интересов.
<b>Тема 12.</b>	Коммуникативное поведение в организации	Коммуникации как одна из наиболее сложных и неоднозначных проблем организационного поведения. Кодирование как перевод информации отправителя в комплекс коммуникационных символов. Этапы процесса коммуникации. Основные характеристики эффективной обратной связи. Классификация коммуникаций в организации. Коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств. Межличностные коммуникации. Факторы, влияющие на межличностные коммуникации. Коммуникации по форме общения. Коммуникации по каналам общения. Коммуникации в зависимости от пространственного расположения каналов и направленности общения.
<b>Тема 13.</b>	Многообразие групп на производстве и формирование группового поведения работников	Определение группы. Классификация групп. Причины объединения людей в группы. Теории формирования групп Дж. Хоманса. Стадии формирования и развития групп. Основные и ситуационные характеристики группы. Три типа формальных групп. Типичная командная группа. Функциональные рабочие группы. Различия между формальной и неформальной группой. Потенциальные достоинства неформальной группы. Критерии эффективности групповой деятельности. Факторы эффективности групповой деятельности. Организационная структура организации. Роль менеджмента в оказании консультативной помощи при формировании и функционировании групп и команд. Качества, которыми должны обладать люди, готовые работать в успешной команде. Сплоченность и эффективность групповой работы как две взаимосвязанные категории.
<b>Тема 14.</b>	Конфликты на производстве и управление поведением работников в конфликтных ситуациях	Определение конфликта. Виды конфликтов. Традиционный подход к оценке конфликта. Подход с точки зрения теории человеческих отношений. Современный подход. Позитивные последствия конфликтов. Негативные последствия конфликтов. Стадии протекания конфликтов. Структура конфликтов. Источники конфликтов. Пути разрешения конфликтов. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Стиль, предполагающий уход из конфликта. Разрешение конфликта силой. Сотруднический стиль. Стиль разрешения межличностного конфликта, побуждающий войти в положение другой стороны. Стиль компромисса. Внутригрупповой конфликт. Межгрупповой конфликт. Внутриорганизационный конфликт. Стратегия поведения в конфликтной ситуации.
<b>Тема 15.</b>	Социально-психологический климат, сплоченность и организационное поведение	Содержание социально-психологического климата. Четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата. Комплекс различных характеристик социально-психологического климата. Взаимосвязь между эффективностью организации и ее социально-психологическим климатом. Пути создания социально-психологического климата в организации. Зависимость социально-экономической эффективности труда от уровня сплоченности коллектива. Дифференциация сплоченность коллектива по своей направленности. Три стадии сплочения трудового коллектива. Управление процессом сплочения трудового коллектива. Общие и специфические факторы процесса сплочения трудового коллектива.

<b>Тема 16.</b>	Власть, лидерство и их воздействие на организационное поведение	Понятия: руководство и лидерство. Лидерство как искусство (процесс) влияния на людей. Различные определения лидерства. Общие черты руководства и лидерства. Широкая трактовка термина «власть». Элементы определения власти. Способность к подчинению как одно из условий эффективного руководства. Ситуационные подходы к руководству. Теория черт лидерства. Поведенческие теории лидерства. Ситуационная теория лидерства. Основными переменными, характеризующие степень контроля над ситуацией. Интерактивно-ситуационная концепция лидерства. Теория атрибуции. Теория харизматического лидерства. Теория трансактного и трансформационного лидерства. Типология организационной власти. Легитимная (законная) власть. Поощрительная власть. Принудительная власть. Репрезентативная власть. Ресурсная власть. Информационная власть. Власть связей. Экспертная власть. Референтная (харизматическая) власть. Рациональная власть.
---------------------	-----------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **6. Планы групповых занятий и образовательные технологии Семинарское занятие 1.**

### **Лекция 1. Природа управления и исторические тенденции его развития**

**Цель занятия:** исследовать особенности развития управленческой мысли, выявить условия и факторы возникновения менеджмента, проследить этапы развития и основные подходы к менеджменту.

#### **План занятия**

1. Развитие управленческой мысли
2. Условия и факторы возникновения менеджмента
3. Этапы развития и основные подходы к менеджменту

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Охарактеризуйте управление как способность эффективно применять накопленный опыт на практике.
2. Что собой представляют формы организации совместного труда на стадии первобытнообщинного строя?
3. Каким образом происходило зарождение письменности в древнем Шумере?
4. Каковы особенности второй революции в области менеджмента?
5. В чем заключается выдающееся значение кодекса Хаммурапи?
6. Какие управленческие нововведения появились в Древнем Риме?
7. Что собой представляет теория управления Конфуция?
8. Какое влияние на становление управленческой мысли оказали идеи Сократа, Платона и Аристотеля?
9. В чем заключается своеобразие концепций управления в эпоху Нового времени в социальных утопиях Томаса Мора и Томмазо Кампанеллы?
10. Перечислите четыре принципа управления Макиавелли.
11. Каков подход Оуэна к управлению?
12. Назовите и охарактеризуйте два периода развития истории управления.
13. Каковы основные причины превращения управления в науку?
14. Что собой представляет лучший способ управления (по Тейлору)?
15. Назовите основные условия и факторы возникновения и развития менеджмента как науки и практики управления.
16. Перечислите три области классического направления менеджмента.
17. Какие недостатки наблюдаются у классического научного менеджмента?
18. Каков вклад в развитие системы Тейлора Харрингтона Эмерсона?

19. Что собой представляют административные принципы как область классического менеджмента?

20. Отметьте вклад в развитие административного менеджмента французов Анри Файоля (1841–1925) и Мари Паркер Фоллет.

21. Охарактеризуйте научную школу классического направления менеджмента, разработанную немецким социологом Максом Вебером.

22. Что собой представляет системный подход в 60–70-е гг. как универсальная идеология менеджмента?

**Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Напишите доклад на тему: «Движущие силы управленческих революций»
2. Самостоятельно изучите тему: «Новейшие исторические тенденции в управлении».

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

**Тест по теме**

**1. Родоначальник науки управления**

- А. М. Вебер;
- Б. О. Конт;
- В. Ф. Тейлор;
- Г. К. Маркс.

**2. Первые представления об управлении зародились ...**

- А. На стадии преобладающеобщинного общества;
- Б. В Древнем Египте;
- В. В начале 20 века;
- Г. В античности\

**3. Что не является достижением Новохудноносора?**

- А. Строительная деятельность;
- Б. Создание своих законов;
- В. Установление системы качества;

**4. Во времена какой революции возникли прообразы современных отделов кадров?**

- А. Первой;
- Б. Третьей;
- В. Четвертой

**5. Началом четвертой революции в управлении явилась:**

- А. Отечественная война 1812 года;
- Б. Индустриальная революция;
- В. Великая Октябрьская социалистическая революция.

**6. Деловой успех, по Фалесу, зависит от:**

- А. Умения вкладывать деньги;
- Б. Заведования домашним хозяйством;
- В. Человеческого общества;
- Г. Умения правильно выбирать действия;

Д. Умения правильно выбирать сотрудников.

**7. Сколько принципов Макиавелли известно?**

- А. 3;
- Б. 4;
- В. 5.

**8. Кому принадлежит высказывание «Победителей не судят?»**

- А. Фалес;
- Б. Демокрит;
- В. Макиавелли.

**9. В результате первой управленческой революции:**

- А. Богам стали приносить в жертву человеческие жизни;
- Б. Священники превратились в менеджеров;
- В. Священники перестали играть значимую роль в обществе.

**10. Одним из результатов управленческой деятельности жрецов стало:**

- А. Появление письменности;
- Б. Прекращение жертвоприношений;
- В. Появление новых форм собственности.

**11. Сколько законов содержал свод законов Хамурапи?**

- А. 285;
- Б. 385;
- В. 825.

## Семинарское занятие 2.

### Лекция 2. Этапы и школы в истории менеджмента, их классификация

**Цель занятия:** исследовать особенности школы научного управления, проанализировать особенности классической или административной школы управления, проследить возникновение и развитие школы психологии, человеческих отношений, усвоить особенности развития школы поведенческих наук, иметь представление о становлении и развитии школ наук управления.

#### План занятия

1. Школа научного управления
2. Классическая или административная школа управления
3. Возникновение и развитие школы психологии, человеческих отношений
4. Развитие школы поведенческих наук
5. Становление и развитие школ наук управления

#### Вопросы для обсуждения

1. Опишите возникновение научного управления (работы Фредерика Тейлора).
2. Что собой представляет школа научного управления как этап в развитии менеджмента?
3. Перечислите и охарактеризуйте двенадцать принципов производительности Г. Эмерсона.
4. Назовите основных теоретиков школы научного управления.
5. Опишите деятельность Анри Файоля как крупнейшего теоретика административной школы.

6. Охарактеризуйте функции, принципы и элементы управления (по Файолю).
7. Каковы принципы управления Анри Файоля?
8. Каков главный вклад в теорию менеджмента А. Файоля?
9. Назовите важнейшие принципы и функции по Файолю.
10. Что собой представляют особенности административной школы?
11. Охарактеризуйте возникновение и развитие школы психологии, человеческих отношений?
12. Какова идейная платформа школы человеческих отношений и некоторые ее прикладные направления?
13. Что собой представляет теория «человеческих отношений» в управлении Э. Мэйо?
14. Каковы важнейшие элементы системы «человеческих отношений»?
15. В чем суть принципов научного управления Э. Мэйо?
16. Почему школа поведенческих наук явилась своего рода продолжением школы «человеческих отношений»?
17. Перечислите ряд принципов управления, выработанных поведенческой школой.
18. Назовите основные положительные и отрицательные черты школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.
19. Охарактеризуйте основные направления в школе науки управления.
20. Перечислите и опишите три методологических подхода школы науки управления.
21. В чем заключается содержание системного подхода в управлении?
22. Дайте понятие открытых и закрытых систем.
23. Каковы основные элементы системы?
24. Дайте определение понятия подсистемы в управлении.
25. Что собой представляет процессный подход как концепция управленческой мысли?
26. Какова сущность ситуационного подхода?
27. Назовите особенности применения количественного подхода.

**Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Подготовьте сравнительную таблицу по теме: «Состав и содержание принципов управления, сформированных различными научными школами и направлениями».
2. Подготовьте презентацию на тему: «Основные достижения, а также слабые стороны каждой из школ управления».

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

**Тест по теме**

**1. Концепция «достигающего рабочего» Ф. Тейлора предполагает, что ...**

А. Человеку надо поручить такое задание, которое требовало бы максимума усилий, но не вредило бы здоровью;

Б. Основными движущими импульсами является ожидание и получение материального вознаграждения за труд;

В. На предприятии необходимо введение «функциональной администрации», состоящей из узкоспециализированных инструкторов.

**2. Характерные черты бюрократии, заложенные в идеальном типе бюрократии Макса Вебера**

- А. Взаимопонимание;
- Б. Солидарность;
- В. Компетентность
- Г. Формализм.

**3. Наиболее важные принципы управления А. Файоля**

- А. Иерархия;
- Б. Единство командования;
- В. Единство руководства;
- Г. Корпоративный дух;
- Д. Дисциплина.

**4. Родоначальник науки управления**

- А. М. Вебер;
- Б. О. Конт;
- В. Ф. Тейлор;
- Г. К. Маркс

**5. Родоначальник систематизированного учения об управлении и учебной дисциплины менеджмента**

- А. Фредерик Тейлор;
- Б. Мишель Крозье;
- В. Питер Дракер;
- Г. Элтон Мэйо.

**6. Предмет текстологии А. Богданова**

- А. Социальный механизм, регулирующий деятельность управленческих групп в коллективе;
- Б. Отношения субъекта и объекта управления;
- В. Общие организационные принципы и законы, по которым протекают процессы организации во всех сферах органического и неорганического мира;
- Г. Административная емкость.

**7. Понятие в управлении, которое ввел Роберт Мертон**

- А. Корпоративная культура;
- Б. Дисфункция;
- В. Кадровая политика;
- Г. Разделение труда.

**8. Управленческая теория, в которой уделялось особое внимание изучению неформальных групп**

- А. Административная теория А. Файоля;
- Б. Теория человеческих отношений Э. Мейо;
- В. Теория рационализации Ф. Тейлора
- Г. Теория бюрократии М. Вебера

**9. Социолог считавший, что различные виды бюрократии представляют собой порочный круг, ведущий к понижению эффективности деятельности**

- А. М. Крозье;
- Б. Р. Мертон;
- В. М. Вебер;

Г. П. Дракер.

**10. Проблемой управляемости системы занимался ...**

- А. М. Крозье;
- Б. Ф. Дунаевский;
- В. А. Богданов;
- Г. А. Пригожин.

**Семинарское занятие 3.**

**Лекция 3. Национально-исторические факторы и модели менеджмента**

**Цель занятия:** усвоить разнообразие моделей менеджмента, иметь представление о влиянии национально-исторических факторов на развитие менеджмента.

**План занятия**

1. Разнообразие моделей менеджмента
2. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента

**Вопросы для обсуждения**

1. Каковы истоки разнообразия моделей менеджмента?
2. Назовите функции американской модели менеджмента.
3. Проведите сравнительный анализ американской, японской и европейской моделей менеджмента.
4. Каковы особенности рассмотрения различных моделей менеджмента в историческом разрезе?
5. Что собой представляет эффективность стиля управления, основанного на принятии групповых решений?
6. Каковы мотивы значимости для менеджера национальных особенностей управления организацией?
7. Что собой представляет национальная культура?
8. Каков подход к анализу отличий между странами Г. Хофстеде?
9. В чем суть системного подхода к изучению национально-исторических факторов в организационной культуре?

**Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Напишите доклад на тему: «Описание оценки влияния национально-исторических факторов на развитие менеджмента в организации моделью Г. Лейн и Дж. Ди-стефано».
2. Подготовьте презентацию на тему: «Степень проявления переменных культуры как национально-исторических факторов, влияющих на развитие менеджмента»

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

**Тест по теме**

**1. Не зависит от национальной культуры следующая концепция менеджмента:**

- А. Трудовая мотивация;
- Б. Подбор персонала;
- В. Стиль лидерства;
- Г. Системный подход к кадровому планированию.

**2. Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены главным образом:**

- А. Трудолюбием японцев
- Б. Преимуществами системы организации труда
- В. Использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов;
- Г. Мощью японской банковской системы
- Д. Низкой заработной платой японских работников.

**3. «Тем, кто действительно работает, титулы не нужны, их работа является для них достаточной честью». Автором этих слов является:**

- А. Генри Форд;
- Б. Акио Морита;
- В. Тейлор;

**4. «Цель денег не праздность, а умножение средств для полезного служения». Так утверждал:**

- А. Тейлор;
- Б. Акио Морита;
- В. Генри Форд.

**5. Акио Морита был приверженцем:**

- А. Строгой специализации;
- Б. Объединения всех отделов в единое целое;
- В. Ситуационного подхода.

**6. Характерной особенностью японских предприятий считается:**

- А. Пожизненный найм;
- Б. Соблюдение принципа «маат-тай-най»;
- В. Все вышеперечисленное.

**7. «Общение между руководителем и работником не должно носить одностороннего характера. Идеи должны двигаться как сверху вниз, так и снизу вверх», Автором этих слов является:**

- А. Акио Морита;
- Б. Фредерик Уинслоу Тейлор;
- В. Генри Форд.

**8. В корпорации «Сони» считают, что главным стимулами для работы людей являются:**

- А. Деньги и амбиции;
- Б. Профессиональный рост и деньги;
- В. Дружеская атмосфера и возможность реализовывать свои таланты.

#### **Семинарское занятие 4.**

##### **Лекция 4. Развитие менеджмента в России**

**Цель занятия:** проследить особенности развития менеджмента в дореволюционной России, исследовать революционную трансформацию собственности и новые методы управления организацией, иметь представление об отечественном опыте управления.

##### **План занятия**

1. Особенности развития менеджмента в дореволюционной России
2. Революционная трансформация собственности и новые методы управления организацией



### 3. Отечественный опыт управления и его оценка

#### Вопросы для обсуждения

1. Каково значение появления и развития идей и практика политического и социального управления?
2. В чем суть управленческих реформ, связанных с именем крупного государственного чиновника Афанасия Лаврентьевича Ордын-Нашекина?
3. Каковы особенности управленческих преобразований в эпоху великого реформатора России Петра I.?
4. Охарактеризуйте реформы Екатерины II.
5. Назовите прогрессивные идеи, связанные с именем внука Екатерины II царя Александра I (1777–1825) и его соратников.
6. Назовите идеи преобразования Российского государства и его системы управления в эпоху становления в России капиталистического рыночного хозяйства в начале XX в.
7. Охарактеризуйте вклад российских ученых в развитие теории и практики управления.
8. Какие два противоположных лагеря по отношению к системе Тейлора существовали?
9. Что представляли идеи критиков тейлоризма (В. Воронцов, П. Маслов, И. Поплавский, Г. Алексинский) как приверженцев популистской ориентации?
10. Дайте характеристику отношения Ленина к Тейлору.
11. Назовите четыре этапа развития теории и практики управления в советский период.
12. В чем суть организационно-технических концепций и социальных концепций управления, сложившихся в 20-е годы в отечественном менеджменте?
13. Каковы основные принципы новой науки о законах организации, действующих в технике, в экономике, политике (по Богданову)?
14. Дайте характеристику организационно-технических концепций управления.
15. Охарактеризуйте разработку методологии рационализации крупного машинного производства О.А. Ерманского.
16. Какова суть концепции узкой базы А.К. Гастева (1882-1941)?
17. Каковы особенности концепции трудовых установок?
18. Дайте характеристику социальных концепций управления.
19. Назовите причины, не позволившие добиться ожидаемых результатов от проведения реформирования системы управления народным хозяйством 1965 г.?

#### Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела

1. Напишите доклад на тему: «Актуальные проблемы становления и развития менеджмента в России».
2. Самостоятельно изучите тему: «Современные тенденции развития менеджмента».

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

#### Тест по теме

*1. Какие из названных позиций характеризуют новую систему взглядов на управление в России:*

- А. Децентрализация системы управления;
- Б. Моноцентрическая система хозяйствования;
- В. Переход к полицентрической системе хозяйствования;

Г. Сочетание рыночных и административных методов управления предприятиями государственного сектора;

Д. Самоуправление организаций негосударственного сектора как открытых социально ориентированных систем?

**2. Существенным фактором повышения результативности российского менеджмента является:**

- А. Прирост важнейших технико–экономических показателей;
- Б. Удвоение ВВП на душу населения к 2010 году в сравнении с 2002 г.;
- В. Экономическое возрождение России;
- Г. Специализация управления.

**3. В России профессия менеджера появилась в основном в конце ... годов XX века:**

- А. 60;
- Б. 70;
- В. 80;
- Г. 90.

**4. В структуре экономики России преобладают коммерческие организации:**

- А. Да;
- Б. Нет.

**5. В каком году был создан в России первый Интернет-инкубатор?**

- А. 1990;
- Б. 1995;
- В. 2000;
- Г. 2005.

**1. В России организационно-распорядительные методы называют:**

- А. административными;
- Б. плановыми;
- В. оценки и пересмотры планов;
- Г. экспертных оценок.

## **Семинарское занятие 5.**

### **Лекция 5. Современные концепции управления**

**Цель занятия:** усвоить понятие мотивации как содержания и как процесса, изучить концепции лидерства, исследовать инструментальные концепции управления.

#### **План занятия**

1. Мотивация — как содержание и как процесс
2. Концепции лидерства: от лидерских качеств к обучению
3. Инструментальные концепции управления

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Каковы основные причины того, что А.Маслоу общепризнан лидером всемирной управленческой мысли в разработках проблемы мотивации?
2. Каковы три фундаментальных допущения относительно человеческой природы по А.Маслоу?
3. Назовите особенности теории человеческих потребностей существования, связей и роста К. Альдерфера.

4. Каковы особенности концепции трех приобретенных потребностей: достижения, соучастия и властвования МакКлелланда?
5. Опишите двухфакторную теорию мотивации Ф. Герцберга.
6. Каковы особенности теории ожиданий В. Врума?
7. Каково значение категории лидерства для любой цивилизации?
8. Назовите основное направление первых системных исследований по теме лидерства?
9. Каковы черты лидера по Тиду?
10. В чем суть отхода от теории личных качеств лидера?
11. Опишите дихотомию менеджмента теория X и теория Y по Макгрегору.
12. Охарактеризуйте четыре модели организаций Лайкерта.
13. Что собой представляет теория эффективного лидерства?
14. Назовите 3 фундаментальных сдвига, произошедших в обязанностях и ответственности руководителей.
15. Охарактеризуйте изменения, происходящие во внешней среде и в самих объектах управления как первопричины появления новых идей и концепций управления организациями.
16. Каковы основные направления изменений и модификации компаний, систем и структур управления, о которых говорят современные теоретики управления?
17. В чем суть концепции разработки стратегий в условиях неопределенности?
18. Проанализируйте уровни остаточной неопределенности, возникающей для большинства компаний.
19. В чем суть концепции «Белого пространства» в организации?
20. Каковы глобальные цели концепции «Управление знаниями».

**Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Подготовьте доклад на тему: «Концепции управления, ориентированные на человека».
2. Подготовьте презентацию на тему: «Концепции управления, ориентированные на знания».

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

**Тест по теме**

**1. Какая страна была инициатором создания первого в мире Интернет-инкубатора?**

- А. Великобритания;
- Б. Италия;
- В. Россия;
- Г. США.

**2. Метод оценки стратегического положения и действий организации называется:**

- А. SWOT–анализ;
- Б. Метод сценариев;
- В. Метод ключевых вопросов;
- Г. Метод SPASE.

**3. Стратегия роста называется:**

- А. «Звездный час»;

- Б. «Дойная корова»;
- В. «Дикая кошка»;
- Г. «Собака».

**4. Процесс воздействия на персонал с целью побуждения его к определенным действиям называется:**

- А. Мотивацией;
- Б. Мотивированием;
- В. Мотивационной тенденцией;
- Г. Мотивационной структурой.

**5. К содержательной относится теория:**

- А. Ожиданий Врума;
- б) Справедливости Адамса;
- в) Мак–Клелланда»;
- г) Модель Портера–Лоулера.

**6. Концепция двухфакторной теории мотивации разработана:**

- А. А. Маслоу;
- Б. В. Врумом;
- В. М. Месконом;
- Г. Ф. Герцбергом.

7. Модель Лаймана Портера–Эдварда Лоулера основана на теориях:

- А. Маслоу и Герцберга;
- Б. Постановки цели и ожидания;
- В. Человеческих потребностей;
- Г. Ожидания и справедливости.

**8. Не существует следующей теории мотивации:**

- А. Оптимальности активизации и стимуляции;
- Б. Политического воздействия;
- В. Личностной причастности;
- Г. Самодетерминации.

**9. Исключить отклонения от намеченных планов и инструкций позволяет контроль:**

- А. Предварительный;
- Б. Текущий;
- В. Заключительный;
- Г. Итоговый.

**10. Мотивация не оказывает воздействие на старание, усилие исполнителей:**

- А. Да;
- Б. Нет.

**1. Дуглас МакГрегор опубликовал свою точку зрения на биополярность мнений о том, как надо управлять людьми, в году:**

- А. 1950;
- Б. 1960;

В. 1970;  
Г. 1980.

## Семинарское занятие 6.

### Лекция 6. Основы теории организации

**Цель занятия:** усвоить понятие и сущность теории организации, иметь представление об эволюции взглядов на теорию организации, рассмотреть предмет, метод и категории теории организации.

#### План занятия

1. Понятие и сущность теории организации
2. Эволюция взглядов на теорию организации
3. Предмет, метод и категории теории организации

#### Вопросы для обсуждения

1. Каковы пять наиболее употребляемых значений термина «организация»?
2. Каковы различия между теорией организации и теорией организаций?
3. Чем объяснить то обстоятельство, что внутреннее содержание большинства учебников по теории организации часто подменяется теорией организаций?
4. В чем сущность теории организации?
5. Каков алгоритм организации и развития социально-экономических систем?
6. Почему теория организации не может рассматриваться как дисциплина с неизменным содержанием?
7. Какие три теории организации имеют значительное влияние на теорию и практику управления?
8. В чем суть классической теории организации?
9. Каков неоклассический подход к основам классической теории организации?
10. В чем суть взгляда неоклассиков на неформальную организацию?
11. Прокомментируйте специфические факторы, лежащие в основе возникновения неформальных организаций?
12. Что является отличительными качествами современной теории организации?
13. Что входит в состав основных составляющих, включаемых в системный анализ организационной системы?
14. Что является объектом изучения теории организации?
15. Что же представляет собой конкретный предмет теории организации?
16. Перечислите три основные фазы, которые в самой простой форме цикл организации социально-экономической системы.
17. Что подразумевается под методом теории организации?
18. Назовите конкретные методы изучения теории организации.
19. Что относят к числу общесистемных принципов организации?

#### Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела

1. Самостоятельно изучить тему «Системные основы организации», подготовить доклад на тему.
2. Подготовить презентацию на тему «Производственная компания как организационная система»

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

#### Тест по теме

**1. Теория организации отвечает на вопрос ...**

- как создаются и развиваются организации?
- как воздействовать на персонал?
- какие профессиональные методы руководства поведением работников необходимо использовать в организациях?
- какие усилия по сбыту и его стимулированию необходимо увязать друг с другом, чтобы добиться максимального воздействия на рынок?

**2. «Организация» является основным объектом исследования ...**

- менеджмента;
- маркетинга;
- философии.

**3. Теория организации – одна из серии ...**

- юридических наук;
- управленческих наук;
- исторических наук.

**4. Первые попытки проанализировать организационные аспекты управления были предприняты ...**

- М. Вебером;
- Ф. У. Тейлором;
- Ф. Гильбертом;
- А. Файолем.

**5. Исследования по теории организации стали проводиться на систематической основе ...**

- в XVI веке;
- в конце XVII века;
- с конца XIX до середины XX века;
- с XX века.

**6. Установление правил и процедур, определяющих поведение работников?**

- комплексность;
- формализация;
- организация;
- децентрализация.

**7. Централизованная структура чаще всего применяется при?**

- высокой концентрации;
- быстро меняющейся технологии;
- сложной организационной структуре;
- незначительных изменениях внешней среды.

**8. Предметом теории организации является?**

- организации, как системы взаимных элементов, законов и принципов;
- взаимоотношения работников в коллективе;
- различные теории построения организационных структур;
- влияние государства на деятельность организации.

## Семинарское занятие 7.

### Лекция 7. Система взглядов на теорию организации

**Цель занятия:** усвоить понятия организации, системы, структуры, связей, получить сведения о понятии и общей характеристике систем, иметь представление о структуре, связи и их характеристике, усвоить классификацию и свойства систем, исследовать общую теорию систем и ее применение в теории организации, усвоить методологию системного подхода в теории организации.

#### План занятия

1. Организация, система, структура, связи
2. Понятия и общая характеристика систем
3. Структура, связи и их характеристика
4. Классификация и свойства систем
5. Общая теория систем и ее применение в теории организации
6. Методология системного подхода в теории организации

#### Вопросы для обсуждения

1. Назовите причины существования организаций.
2. Каковы общие признаки организации?
3. Поясните актуальность и значимость теории организации?
4. На какие подсистемы, части, объекты можно разделить любую систему?
5. Охарактеризуйте шесть свойств, которыми должен обладать объект, чтобы можно было его считать системой.
6. В чем заключается схожесть современной теории организации и общей теории систем?
7. Какие элементы можно выделить среди основных факторов, влияющих на сложность системы?
8. Докажите, что анализ функционирования и изучение структуры являются двумя взаимосвязанными, дополняющими друг друга стадиями исследования любой системы.
9. Назовите три основных типа структур, которые выделяют в зависимости от характера организации в системе элементов и их связей.
10. В чем заключается методика построения графа (диаграммы графа)?
11. Что является наиболее существенными признаками структуры системы?
12. Какие требования предъявляются к процессу проектирования организационных связей?
13. Дайте характеристику классификации систем по происхождению.
14. В чем сущность классификации систем по описанию переменных?
15. Что представляет собой классификация систем по способу управления?
16. Охарактеризуйте классификацию систем по типу их операторов.
17. В чем заключается основная идея тектологии?
18. Каковы ключевые положения общей теории систем?
19. Сделайте выводы о проблемах применения ОТС в организациях
20. В чем заключается основная задача концепции системного подхода?
21. Дайте описание исходных положений теории системной организации
22. Каковы основные ценности, характеризующие концепцию организационного поведения?

#### Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела

1. Самостоятельно рассмотрите тему «Проблематика сложных эргономических систем»
2. Подготовьте доклад на тему «Принцип преимущественных возможностей, разработанный П. Фиттсом».

3. Подготовьте доклад на тему «Принцип активного оператора, разработанный российскими психологами Н. Д. Заваловой, Б. Ф. Ломовым и В. А. Пономаренко».

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

### Тест по теме

#### 1. Структура управления – это...

- принятое в организации разделение работ между подразделениями и подсистемами,
- упорядоченная совокупность связей между звеньями и работниками.

#### 2. Среди перечисленных понятий не характеризуют структуру управления.

- сложность,
- формализация,
- централизация,
- координация,
- информативность.

#### 3. Что из ниже перечисленного не относится к виду организационных структур?

- линейная,
- параллельная,
- адаптивная,
- матричная,
- дивизионная.

#### 4. Координация ...

- характеризуется степенью концентрации принятия решений на самом высоком уровне организации,
- устанавливает степень горизонтального разделения работ по их однородности,
- основывается на использовании механизмов объединения разделенных ресурсов и действий,
- характеризует масштабы использования правил и регулировочных механизмов для управления поведением людей.

#### 5. Связи между элементами в структурах управления не могут быть ...

- линейными,
- горизонтальными,
- функциональными,
- дивизиональными,
- вертикальными.

#### 5. По взаимосвязи с внешней средой системы классифицируют?

- открытые и закрытые
- активные и пассивные
- искусственные и естественные
- жесткие и мягкие



**6. Процесс совершенствования системы на основе изучения механизма конкуренции, законов воспроизводства, развития потребностей, обеспечивающих выживание системы?**

- функционирование системы
- развитие системы
- поведение системы
- содержание системы.

**Семинарское занятие 8.**

**Лекция 8. Принципы организации**

**Цель занятия:** усвоить общесистемные принципы организации, получить знания о принципах построения социально-экономических систем и принципах организации деловых процессов.

**План занятия**

1. Общесистемные принципы организации
2. Принципы построения социально-экономических систем
3. Принципы организации деловых процессов

**Вопросы для обсуждения**

1. Охарактеризуйте иерархию принципов организации
2. Какое значение имеет установление связи между теорией организации и кибернетикой?
3. Какие принципы теория организации заимствует из кибернетики?
4. Дайте характеристику принципам необходимого разнообразия, эмерджентности, внешнего дополнения, обратной связи, выбора решения, декомпозиции, а также иерархии управления и автоматического регулирования (саморегулирования) с точки зрения их связи с теорией организации.
5. Почему принципы кибернетики должны непременно учитываться при организации структуры как объекта, так и субъекта управления?
6. Какие принципы относятся к числу важнейших принципов эффективной организации?
7. По каким характеристикам можно определить уровень централизации организации?
8. В чем состоит одно из главных экономических преимуществ применения системных концепций в организации производства?
9. Какие специфические принципы организации деловых процессов должны учитываться при организации производственного процесса?
10. На каких принципах должен быть построен деловой процесс?
11. Что является основным принципом рациональной организации?
12. В чем заключается противоречивость основных принципов?
13. Какой из принципов должен быть главным (решающим) принципом рациональности производственных процессов?

**Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Самостоятельно проанализируйте опыт динамического реформирования учетных и финансовых служб региональной авиакомпании (на примере ОАО «Аэрофлот-Дон»)
2. Изучите тему «Опыт политических реформ в России».

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

## Тест по теме

### 1. Иерархия принципов организации обеспечивает...

- одностороннюю связь;
- двустороннюю связь;
- многостороннюю связь;

### 2. Название науки об общих закономерностях в процессах управления, осуществляемых в живых существах, машинах и их комплексах:

- кибернетика;
- онтология;
- генетика.

### 3. Главнейшим моментом, характеризующим сложность системы, является...

- разнообразие;
- связанность;
- взаимообусловленность;
- эффективность.

### 4. Этот принцип кибернетики гласит: любая система управления нуждается в определенных резервах, с помощью которых компенсируются неучтенные воздействия внешней и внутренней среды.

- Принцип внешнего дополнения;
- Принцип обратной связи;
- Принцип выбора решения.

### 5. Определение принципа декомпозиции:

- Без наличия обратной связи между взаимосвязанными и взаимодействующими элементами, частями или системами невозможна организация эффективного управления ими на научных принципах;
- Решение должно приниматься на основе выбора одного из нескольких вариантов.

### 6. Какая группа принципов согласно теории организации А.Файоля содержит желаемые характеристики организации?

- структурные признаки;
- принципы конечного результата;
- принципы процесса;
- принципы единства команд.

### 7. Принципы, отражающие правила формирования самых разнообразных систем в природе и обществе, называются?

- универсальными (общими);
- специфическими;
- научными;
- ситуационными.

### **8. К принципам организационной статике не относятся?**

- целеполагание;
- прямоточность;
- минимум сложности;
- сочетание централизации и децентрализации.

### **9. Один из принципов рационализации – алгоритмизация означает?**

- единую ориентацию и согласованную реализацию основных процессов;
- возможность установления роли и места каждого структурного компонента в системе;
- установление четкой согласованности между отдельными специализированными процессами;
- использование определенного предварительно разработанного алгоритма — четкой, логически выстроенной и внутренне детерминированной программы действий.

## **Семинарское занятие 9.**

### **Лекция 9. Организационные теории**

**Цель занятия:** изучить классическую организационную теорию, получить знания о теории организационного поведения, рассмотреть теорию институтов и институциональных изменений, усвоить особенности популярно-экологической (эволюционной) теории, иметь представление о тектологии А.Богданова.

#### **План занятия**

1. Классическая организационная теория
2. Теории организационного поведения
3. Теория институтов и институциональных изменений
4. Популярно-экологическая (эволюционная) теория
5. Тектология А.Богданова

#### **Вопросы для обсуждения**

1. В чем заключается значительность вклада Ф. Тейлора в классическую организационную теорию?
2. Что А. Файоль именовал «социальным организмом»?
3. На каких предпосылках базируется классическая организационная теория?
4. Что относится к свойствам бюрократических организаций?
5. Что относят к недостаткам организации бюрократического типа?
6. Определите главную составляющую теории человеческих отношений и поведенческих наук
7. Какие три положения должен включать план развития организации?
8. От каких условий зависит степень, до которой власть воспринимается подчиненными?
9. Дайте определение исполнительской подсистемы.
10. Определите понятие институционального изоморфизма
11. Что может быть причинами институционального изоморфизма?
12. Каким образом рассматривается с институциональной точки зрения устройство организаций?
13. Что предполагает метод организационной теории?
14. В чем суть популяционно-экологической теории?
15. На каких четырех принципах базируется теория естественного отбора?
16. Дайте характеристику основных школ популяционной экологии

17. Какие факты подтверждают идею о том, что теория естественного выбора не идеальна?
18. В чем состоит основная идея тектологии?
19. Какие три типа систем введены Богдановым?
20. Дайте характеристику двум ведущим законам, предопределяющим функционирование и развитие организационных систем

#### **Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению**

1. На конкретном примере дайте характеристику особенностей хозяйственных организаций;
2. Самостоятельно изучите тему «Оценка эффективности организационных решений»

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

#### **Тест по теме**

**1. Основной вклад в формирование классической организационной теории принадлежит:**

- Ф. Тейлору;
- А.Файолю;
- А. Богданову.

**2. Какие из перечисленных ниже свойств не являются свойствами бюрократических организаций?**

- организация ориентируется преимущественно на внутренние факторы развития;
- вертикальная и горизонтальная специализация;
- приоритет внутренних факторов производства по отношению к сфере потребления;
- общие цели организации разделяются на частные задачи, выполнение которых не зависит от решения общих задач;
- задачи задаются жестко в терминах конкретных результатов (нет свободы выбора);

**3. Э. Мэйо выдвинул одно из основополагающих положений теории человеческих отношений:**

- принцип поддержки;
- принцип постановки высоких производственных целей;
- принцип индивидуальных различий.

**4. Кто из ученых исследовал влияние установленных целей на рациональное поведение работников организаций:**

- Р. Лайкерт;
- Г. Саймон;
- У.Браун.

**5. Совокупность отношений «руководитель – подчиненный» по признанию правильности решений управляющего – это...**

- Апелляционная подсистема;
- Представительская подсистема;

- Законодательная подсистема.

**6. Какой принцип характерен для эволюционной теории:**

- Принцип многих уровней;
- Принцип сохранения;
- Принцип вариации.

**7. Кто является разработчиком бюрократической теории?**

- Фредерик У. Тейлор
- Макс Вебер
- Ренсис Лайкерт
- Генри Минтцберг

**8. Кто является разработчиком всеобщей организационной науки (тектологии)?**

- Макс Вебер
- Ренсис Лайкерт
- Александр Александрович Богданов
- Генри Минтцберг

**9. Кто являлся разработчиком концепции формирования эффективных организаций («структура–5»)?**

- Макс Вебер
- Ренсис Лайкерт
- Александр Александрович Богданов
- Генри Минтцберг

**10. Какая группа принципов согласно теории организации А.Файоля содержит желаемые характеристики организации?**

- структурные признаки
- принципы конечного результата
- принципы процесса
- принципы единства команд

**11. Основу триединой теории А.А.Богданова составляют?**

- люди, средства, цели
- цели, задачи, люди
- труд, капитал, земля, предпринимательство
- вещи, люди, идеи

**Семинарское занятие 10.**

**Лекция 10. Понятие и сущность организационного поведения**

**Цель занятия:** усвоить методологию организационного поведения, проследить историю становления организационного поведения, рассмотреть поведение в организации как систему.

**План занятия**

1. Методология организационного поведения
2. История становления организационного поведения

3. Поведение в организации как система. Место и роль дисциплины в структуре наук о труде и в структуре управленческих наук.

#### **Вопросы для обсуждения**

1. В чем заключается сущность организационного поведения?
2. Какие несколько точек зрения на предмет, объект и методы исследования в организационном поведении существуют?
3. Охарактеризуйте базисные концепции организационного поведения
4. Каким образом организационное поведение соотносится с сопредельными дисциплинами?
5. Комбинация каких двух наук представляет собой сущность организационного поведения?
6. Каковы выводы по Хотторнским экспериментам?
7. Опишите историю развития дисциплины «Организационное поведение»
8. Поясните почему можно говорить о том, что организационная культура приобретает все большее значение в поведении организации?
9. Что представляет собой курс «Поведение в организации»?
10. С какими дисциплинами связан курс «Поведение в организации»?
11. Назовите основные специфичные черты, отличающие «поведение в организации» от других наук
12. В чем состоит основная задача систем организационного поведения?
13. Что такое философия организационного поведения организации?

#### **Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Самостоятельно изучите тему «Использование знаний ОП в практическом управлении организацией».
2. Подготовьте доклад и презентацию на тему «Появление дисциплины «Организационное поведение»

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

#### **Тест по теме**

##### **1. Организационное поведение — это:**

- а) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
- б) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;
- в) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

##### **2. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:**

- а) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;
- б) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормы; уровень знания и культуры;
- в) все перечисленные выше.

##### **3. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс «Организационное поведение»:**

- а) содержание деятельности и модель качеств менеджера;
- б) исследование систем управления;
- в) организационная культура;
- г) делегирование полномочий;
- д) теория мотивации персонала;
- е) типы организационных структур;
- ж) все перечисленные выше.

#### **4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности:**

- а) темперамент;
- б) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т.д.;
- в) хобби, увлечения;
- г) опыт, навыки, умения.

#### **5. Какова цель создания организации:**

- а) решение своих проблем и достижение общих целей организации;
- б) только получение прибыли;
- в) повышение благосостояния общества.

#### **6. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным:**

- а) метод наказания;
- б) метод поощрения;
- в) совмещение этих двух методов.

### **Семинарское занятие 11.**

#### **Лекция 11. Трудовое поведение работника производственной организации**

**Цель занятия:** усвоить понятие, сущность, содержание, виды трудового поведения, изучить определяющие факторы трудового поведения.

#### **План занятия**

1. Трудовое поведение: понятие, сущность, содержание, виды.
2. Определяющие факторы трудового поведения

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Дайте определение понятию «трудовое поведение»
2. Каковы основные виды трудового поведения?
3. Что представляет собой инновационное поведение?
4. Назовите ключевые факторы, оказывающие влияние на индивидуальное поведение работников
5. Опишите интересы как конкретное выражение осознанных потребностей
6. Из каких основных элементов состоит трудовая ситуация?
7. На какие три вида условно разделяют существующие в сфере труда мотивы?
8. Определите понятие стимулирования труда
9. Опишите классификацию интересов человека

#### **Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению**

1. Самостоятельно изучите тему «Особенности формирования трудового поведения работников»
2. Определите наиболее привлекательное поведение работников для повышения эффективности деятельности организации. Обоснуйте свой результат.

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

### Тест по теме

**1. Понятие «карьера» определяет:**

- а) должность;
- б) статус;
- в) перспективу;
- г) продвижение;
- д) успех

**2. Карьера работника формируется:**

- а) случайно;
- б) вероятно;
- в) эволюционно;
- г) целенаправленно;
- д) субъективно

**3. Управление карьерой заключается в:**

- а) прогнозировании;
- б) продвижении;
- в) отборе;
- г) подготовке;
- д) планировании

**4. Эффективность карьеры проявляется в:**

- а) стабильности;
- б) предсказуемости;
- в) развитии;
- г) продвижении;
- д) отдаче

**5. Основа построения карьеры — это:**

- а) знания;
- б) навыки;
- в) качества;
- г) культура;
- д) искусство

**6. Результативность карьеры определяется:**

- а) должностями;
- б) достижениями;
- в) отношением;
- г) продвижением;
- д) удовлетворением

**7. Карьерный рост отражает:**

- а) опыт;



- б) оценку;
- в) подготовку;
- г) достижения;
- д) квалификацию

**8. Эффективность работы руководителя определяется:**

- а) объемом производства продукции;
- б) развитием рыночных отношений;
- в) предпринимательской деятельностью подчиненных;
- г) объединением людей с целью совместной работы;
- д) ростом экономического потенциала предприятия

**9. Стремительная карьера руководителя отражает:**

- а) неподготовленность ресурса, резерва и состава руководителей;
- б) дефицит реальных лидеров в организации;
- в) необходимость в обновлении приоритетов и подходов;
- г) потенциал координации и сотрудничества кандидата;
- д) отсутствие кадровой стратегии в организации

**10. Быстрое карьерное продвижение обуславливает:**

- а) обострение конфликтов в организации;
- б) изменение организационной структуры управления;
- в) перераспределение должностных обязанностей;
- г) сокращение персонала управления;
- д) большую ответственность персонала за результаты работы

**Семинарское занятие 12.**

**Лекция 12. Коммуникативное поведение в организации**

**Цель занятия:** исследовать этапы и элементы процесса коммуникации, изучить виды коммуникаций в организации и классификацию коммуникаций.

**План занятия**

1. Этапы и элементы процесса коммуникации
2. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций

**Вопросы для обсуждения**

1. Определит коммуникацию как одну из наиболее сложных и неоднозначных проблем организационного поведения
2. Какие этапы выделяют в процессе коммуникации?
3. От чего зависит эффективность передачи сообщения?
4. Какими характеристиками должна обладать эффективная обратная связь?
5. По каким признакам могут быть классифицированы коммуникации, осуществляемые в организациях?
6. Перечислите факторы, влияющие на межличностные коммуникации
7. Какие коммуникации по форме общения можете назвать?
8. Перечислите коммуникации по каналам общения

**Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Письменно подготовьте ответ на вопрос: «Современные технические средства действительно позволяют повысить эффективность коммуникаций?»
2. Предложите эффективный способ борьбы с негативной неформальной информацией, снижающий эффективность коллективных усилий.

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

### Тест по теме

**1. Основными элементами процесса коммуникации выступают:**

- а) отправитель;
- б) сообщение;
- в) получатель;
- г) каналы передачи информации;
- д) кодирование.

**2. Какое из приведенных ниже утверждений верно:**

- а) коммуникация состоялась, если коммуникатор отправил сообщение;
- б) коммуникация состоялась, если получатель получил, понял и принял сообщение;
- в) коммуникация состоялась, если получатель декодировал сообщение;
- г) коммуникация состоялась, если отправитель передал сообщение

**3. Что делает процесс коммуникации двусторонним:**

- а) наличие получателя;
- б) полученное сообщение;
- в) декодирование сообщения;
- г) обратная связь;
- д) передача сообщения.

**4. Важнейшими характеристиками обратной связи являются:**

- а) направленность на помощь работнику;
- б) понятность;
- в) своевременность;
- г) полезность;
- д) достоверность.

**5. Если руководители подразделений обеспечивают регулярную обратную связь с подчиненными и прислушиваются к их мнению, то это может привести к тому, что:**

- а) подчиненные «погрязнут» в обсуждении заданий и затянут их выполнение;
- б) подчиненные будут работать продуктивно, но не будут удовлетворены работой;
- г) подчиненные будут удовлетворены работой, но будут работать «спустя рукава»;
- д) подчиненные будут удовлетворены работой и повысят производительность труда и качество выполнения заданий;
- е) руководитель в конечном счете пойдет на поводу у подчиненных.

**6. Подчиненный утаил информацию, боясь рассердить руководителя. Это пример того, что зависимые сотрудники:**

- а) хотят произвести хорошее впечатление на руководителя;
- б) работают более продуктивно;

в) озабочены в основном тем, чтобы угодить своему руководителю, и не думают об улучшении работы подразделения;

г) рвутся в руководители сами, чтобы стать независимыми и обезопасить себя;

д) в конечном итоге «подсидят» руководителя и займут его место.

**7. Критериями классификации коммуникаций в организации выступают:**

а) каналы общения;

б) мотивы коммуникации;

в) средства коммуникации;

г) реальность осуществления коммуникаций;

д) пространственное расположение каналов;

е) тип коммуникационной сети.

**8. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:**

а) жестов;

б) определенного темпа речи;

в) установления определенной дистанции между общающимися;

г) устной речи;

д) похлопываний по плечу;

е) информационных технологий.

**9. Невербальными средствами общения являются:**

а) рукопожатие;

б) походка;

в) телефон;

г) взгляд;

д) электронная почта.

**10. Кинесическими средствами невербального общения выступают:**

а) устная речь;

б) мимика;

в) рукопожатие;

г) поза;

д) покашливание.

**Семинарское занятие 13.**

**Лекция 13. Многообразие групп на производстве и формирование группового поведения работников**

**Цель занятия:** рассмотреть природу группы, усвоить особенности формальных и неформальных групп, исследовать их взаимодействие в организации, выявить условия и факторы эффективности групповой работы.

**План занятия**

1. Природа группы

2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации

3. Условия и факторы эффективности групповой работы

**Вопросы для обсуждения**

1. Оцените общую классификацию групп

2. Перечислите причины образования групп

3. Какие стадии проходит каждая группа в своем развитии?

4. Опишите основные и ситуационные характеристики группы

5. Какие три типа формальных групп выделяют?
6. Назовите различия между формальной и неформальной группой
7. Дайте определение комитета как формальной группы
8. Назовите основные критерии эффективности групповой деятельности
9. От каких факторов зависит эффективность групповой деятельности?
10. Как выглядит модель эффективного функционирования группы?
11. Докажите, что сплоченность и эффективность групповой работы – это две взаимосвязанные категории.

**Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Самостоятельно изучите тему «Наказания и санкции как способ мотивации персонала».
2. Подготовьтесь к дискуссии на тему: «Когда целесообразно (нецелесообразно) использовать бюрократическую модель управленческой ориентации?»

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

**Тест по теме**

**1. Группы можно классифицировать по целям их создания. Так, группа, формируемая для оперативного достижения целей, носит название целевой или проектной, а группа, созданная для долговременного выполнения определенной функции, называется:**

- 1) социально-экономической группой;
- 2) группой по интересам;
- 3) функциональной группой;
- 4) производственной группой;
- 5) постоянной группой.

**2. В каждой организации всегда имеются следующие группы:**

- 1) целевые;
- 2) формальные;
- 3) неформальные;
- 4) управленческие;
- 5) условные.

**3. Ясность целей и согласие с ними членов группы предопределяют успешное их достижение. Для того чтобы достичь целей, руководитель должен:**

- 1) единолично ставить цели перед группой в целом и каждым ее членом в отдельности;
- 2) делегировать полномочия по определению целей одному-двум своим подчиненным;
- 3) не принимать во внимание никаких советов и предложений со стороны членов группы;
- 4) привлекать к процессу постановки целей всех членов группы;
- 5) проводить обсуждение целей только после того, как они поставлены перед членами группы.

**4. Люди образуют группы в силу следующих причин:**

- 1) возможности удовлетворять потребности в общении;

- 2) пространственной близости;
- 3) общности установок и ценностей;
- 4) привлекательности целей группы;
- 5) эмоциональной близости и разделяемых чувств.

**5. Этапами развития группы являются:**

- 1) планирование;
- 2) организация;
- 3) нормирование;
- 4) расформирование;
- 5) бурление.

**6. Основными характеристиками группы, зависящими от типа взаимоотношений и взаимодействий ее членов, являются:**

- 1) групповая сплоченность;
- 2) размер группы;
- 3) групповой процесс;
- 4) роли членов группы;
- 5) лидерство.

**7. Условиями функционирования группы определяются следующие ее характеристики:**

- 1) система вознаграждений;
- 2) структура группы;
- 3) задачи, решаемые группой;
- 4) групповые нормы;
- 5) пространственное расположение членов группы.

**8. Нормы предписывают, как и что необходимо делать группе в целом и каждому из ее членов в отдельности. Они могут быть писаными и неписаными. Групповые нормы определяют:**

- 1) задачи, решаемые группой;
- 2) структуру группы;
- 3) статус членов группы;
- 4) поведение членов группы;
- 5) роли членов группы.

**9. Оптимальный размер группы составляет:**

- 1) 3-4 человека;
- 2) 5-7 человек;
- 3) 15-20 человек;
- 4) не более 3 человек;
- 5) более 20 человек.

**Семинарское занятие 14.**

**Лекция 14. Конфликты на производстве и управление поведением работников в конфликтных ситуациях**

**Цель занятия:** усвоить определение, виды и стадии конфликта, иметь представление об основах управления конфликтами на производстве.

### План занятия

1. Конфликт: определение, виды, стадии
2. Основы управления конфликтами на производстве

### Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение понятию «конфликт»
2. Какие виды конфликтов выделяют?
3. Опишите три основных подхода к рассмотрению истории конфликтов.
4. Охарактеризуйте позитивные и негативные последствия конфликтов
5. Что представляет собой структура конфликта?
6. Какие пять уровней конфликтов в организации обычно выделяют?
7. Назовите несколько стилей разрешения межличностного конфликта
8. Охарактеризуйте стратегию поведения в конфликтной ситуации
9. Дайте характеристику правилам поведения в условиях конфликта
10. Опишите методы снятия психологического напряжения в условиях конфликта

### Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела

1. Самостоятельно изучите тему: «Эффективность мероприятий по предупреждению конфликтов и их разрешению»
2. Напишите мини-эссе на тему: «Искусственное провоцирование конфликтов как средство повышения эмоциональной составляющей трудовой деятельности: за и против»

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

### Тест по теме

#### 1. Типы конфликтов по статусу участников:

- а) Горизонтальные;
- б) Вертикальные;
- в) Межличностные;
- г) Деловые.

#### 2. Что не относится к стадиям протекания конфликта

- а) Бесконфликтное существование работников организации;
- б) Потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм;
- в) Переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов;
- г) Конфликтные действия (инцидент);
- д) Снятие или разрешение конфликта;
- е) Наступление последствий конфликта и их оценка.

#### 3. Данная стратегия разрешения конфликтов предполагает анализ основных причин конфликта, совместный поиск взаимоприемлемого решения.

- а) Уход;
- б) Конфронтация
- в) Смягчение

#### 4. Данный вид конфликта представляет собой противостояние или столкновение двух или более групп в организации

- а) Межгрупповой конфликт
- б) Внутриорганизационный конфликт
- в) Вертикальный конфликт

**5. Данный стиль поведения в конфликтной ситуации предполагает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей обстановки.**

- а) Стиль уклонения;
- б) Стиль компромисса;
- в) Стиль приспособления.

### **Семинарское занятие 15.**

#### **Лекция 15. Социально-психологический климат, сплоченность и организационное поведение**

**Цель занятия:** усвоить особенности социально-психологического климата и его влияния на организационное поведение, изучить сплоченность как важнейшую социологическую характеристику коллектива производственной организации.

#### **План занятия**

1. Социально-психологический климат и его влияние на организационное поведение.
2. Сплоченность как важнейшая социологическая характеристика коллектива производственной организации.

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Раскройте содержание социально-психологического климата
2. Какие характеристики включает в себя социально-психологический климат как интегральное состояние организации?
3. Какие факторы влияют на формирование стиля управления?
4. Каким образом социально-психологический климат влияет на эффективность деятельности организации?
5. Какие 2 метода, помогающих оперативно определить временной срез климата в организации, вы можете назвать?
6. Докажите, что сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива
7. Какой может быть сплоченность коллектива в зависимости от ее направленности?
8. Охарактеризуйте три стадии сплочения трудового коллектива
9. При помощи каких факторов осуществляется управление процессом сплочения трудового коллектива?

#### **Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

2. Самостоятельно изучите тему «Факторы, влияющие на групповую сплоченность»
3. Предложите методы совершенствования контроля организационного поведения работников

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

### Тест по теме

**1. В отечественной социальной психологии термин «психологический климат» впервые использовал...**

- а) Н.С. Мансуров;
- б) В.М. Шепель

**2. На формирование стиля управления не влияет:**

- а) Личные качества;
- б) Особенности менеджера;
- в) Особенности сотрудников;
- г) Политический строй государства.

**3. Эта стадия сплочения трудового коллектива – взаимoadaptационная, которая представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива.**

- а) Первая;
- б) Вторая;
- в) Третья.

**4. К общим (внешним) факторам сплочения трудового коллектива относятся:**

- а) Характер общественных отношений;
- б) Уровень развития научно-технического прогресса;
- в) Социально-психологический климат коллектива;
- г) Личностный состав.

**2. Верно ли следующее высказывание: «Взаимoadaptационный стадии соответствует средний уровень развития коллектива, характеризующийся созданием его актива (активно действующей группы)».**

- а) Да;
- б) Нет.

### Семинарское занятие 16.

**Лекция 16. Власть, лидерство и их воздействие на организационное поведение**

**Цель занятия:** усвоить сущность понятий «власть», «лидерство», «руководитель», рассмотреть основные теории и концепции лидерства, иметь представление о власти и организационной политике в группе.

#### План занятия

1. Сущность понятий «власть», «лидерство», «руководитель».
2. Основные теории и концепции лидерства
3. Власть и организационная политика в группе

#### Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение понятиям «управление», «лидерство», «руководство»
2. Какие три общие черты имеют руководство и лидерство?
3. Какие элементы должно включать в себя общее определение власти?
4. Опишите известные вам стили руководства



5. Какие концепции руководства вы можете назвать?
6. В чем особенности взглядов на лидерство теории черт личности?
7. Опишите лидерство с точки зрения поведенческих теорий лидерства
8. Что представляет собой модель ситуационного лидерства?
9. В чем суть теории харизматического лидерства?
10. Перечислите основные черты теории трансактного и трансформационного лидерства
11. Докажите, что руководство и лидерство являются тесно взаимосвязанными и дополняющими друг друга функциями
12. Опишите типологию организационной власти
13. Дайте характеристику каждого типа и формы власти

**Рекомендуемые темы к самостоятельному изучению, для глубокого понимания раздела**

1. Самостоятельно изучите тему «Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров. Возможные конфликты между формальными и неформальными лидерами. Формы и методы их преодоления».

2. Подготовьтесь к дискуссии на тему: «Влияние лидера на поведение личности, группы, организации в целом»

**Образовательные технологии:** интерактивная форма проведения занятия.

**Формы контроля самостоятельной работы:** проверка конспектов, собеседование.

**Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций:** устный опрос, тестирование.

**Тест по теме**

**1. Власть в организации подразумевает:**

- а) социальные отношения, которые предполагают обязательное исполнение воли руководителя, обусловленное наличием у него прав и возможности принуждать;
- б) возможность и способность оказывать определяющее воздействие на поведение других людей и групп каким-либо способом;
- в) возможность и способность подчинять своей воле деятельность других людей;
- г) приказы руководителя;
- д) подчинение

**2. Негативный неформальный лидер в организации — это:**

- а) лидер, который добивается своих целей путем неявного воздействия на коллег;
- б) лидер, который способствует выполнению задач руководителя, несмотря на собственные цели;
- в) лидер, деятельность которого направлена на отрицание воли руководителя;
- г) лидер, который способствует работе группы;
- д) лидер, призванный заменить официального руководителя

**3. Объект власти — это:**

- а) исполнитель руководящих указаний, распоряжений;
- б) руководитель или тот, кто отдает распоряжения, имея соответствующие права или средства;
- в) член группы, самопроизвольно выделившийся на роль неофициального руководителя;
- г) подразделение, находящееся в подчинении;
- д) руководитель низового уровня управления

**4. Условием эффективного использования власти в организации является:**

- а) официальное наделение руководителя властными полномочиями;
- б) отношение исполнителя к руководителю как к тому, кто позволит реализовать потребности исполнителя;
- в) беспрекословное подчинение исполнителя руководителю;
- г) удовлетворение потребностей подчиненных;
- д) издание приказов, распоряжений.

#### **5. Лидерство в организации предполагает:**

- а) влияние на других для достижения поставленных целей;
- б) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее рациональном в конкретной ситуации сочетании источников власти для достижения поставленной цели;
- в) манипулирование людьми;
- г) отношения доминирования и подчинения;
- д) взаимоотношения между лидером и последователем.

### **7. Формы промежуточного контроля**

#### **7.1. Тематика рефератов по курсу «Теория менеджмента»**

1. Японская, американская и европейская системы управления предприятиями: отличия, сравнительная эффективность и возможность синтеза.
2. Бизнес-идея и бизнес-план как инструменты предпринимательской деятельности.
3. Место и роль малого бизнеса в экономике стран с рыночными отношениями и в России.
4. Методы оценки работников управления при приеме на работу и перемещениях.
5. Планирование служебной карьеры (опыт японских фирм).
6. Методы усиления продуктивности мышления в процессе выработки управленческих решений.
7. Совещания: как и зачем их надо проводить?
8. «Философия управления», «Организационная структура» как факторы эффективности управления фирмой.
9. Изменения в мотивации труда на современном этапе и их учет в практике управления персоналом: опыт западных стран и России.
10. Конфликтология: перспективы ее развития и использования в менеджменте
11. Учет национально-культурных особенностей менеджмента в практике целевого общения с иностранцами.
12. Личностные качества как фактор, влияющий на его работу и карьеру.
13. Стиль руководства: каким он должен быть?
14. Планирование рабочего времени менеджера
15. Возможности и особенности служебной карьеры женщин в менеджменте
16. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации менеджеров в зарубежных странах и в России.
17. Этика деловых отношений: правила ведения переговоров, деловые беседы, телефонный разговор.
18. Культура деловой одежды.
19. Формирование имиджа фирмы.
20. Публичное выступление: как его подготовить.

## **7.2. Основные требования к написанию рефератов**

В качестве темы реферата студент по своему усмотрению выбирает одну из предложенных в перечне тем или совместно с преподавателем формулирует свою, но соответствующую программе курса «Теория менеджмента».

После студенту следует ознакомиться с учебно-методической и научно-популярной литературой, необходимой для написания реферата. Перед написанием реферата студент должен продумать и составить чёткий план его изложения, который уточняется с преподавателем.

Структура реферата включает: титульный лист, план работы; введение (где излагается актуальность и основные положения выбранной темы, степень её разработанности, объект и предмет анализа, цель и задачи, новизна); основная часть, содержащая 3 – 5 вопросов (где рассматриваются вопросы содержания, структуры, форм и методов теории и практики социального менеджмента, раскрывающие тему реферата); заключение (где формулируются выводы и рекомендации по данной теме) и список используемых литературных источников (10 – 15 наименований).

Реферат выполняется студентом самостоятельно, он должен быть технически грамотно оформлен. Работа выполняется только в отпечатанном виде. Объем реферата 20-25 страниц. В реферате не допускается дословное перечисление учебников, учебного пособия или журнальной статьи. Если это имеет место, необходимо сделать сноску (ссылку) на автора.

Реферат рецензируется преподавателем и оценивается им. При получении отрицательной оценки работа вместе с рецензией отдаётся студенту на доработку и с учётом замечаний возвращается для повторной проверки вместе с рецензией.

Положительная оценка за реферат ставится за: соответствие реферата теме; глубина и полнота раскрытия темы; адекватность передачи содержания первоисточника; логичность, связность; доказательность; структурную упорядоченность (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение); оформление (наличие плана, списка литературы, культура цитирования, сноски и т. д.); языковая правильность.

1) Критерии оценки введения:

- наличие обоснования выбора темы, ее актуальности;
- наличие сформулированных целей и задач работы;
- наличие краткой характеристики первоисточников.

2) Критерии оценки основной части:

- структурирование материала по разделам, параграфам, абзацам;
- наличие заголовков к частям текста и их соответствие содержанию;
- проблемность и разносторонность в изложении материала;
- выделение в тексте основных понятий и терминов, их толкование;
- наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения.

3) Критерии оценки заключения:

- наличие выводов по результатам анализа;
- выражение своего мнения по проблеме.

Общая оценка за реферат выставляется следующим образом: если студент выполнил от 65% до 80% указанных выше требований, ему ставится оценка «3»; 80-90% — «4»; 90-100% — «5».

## **7.3. Тематика курсовых работ по дисциплине «Теория менеджмента»**

1. Роль менеджмента в рыночных условиях
2. Лидеры в управлении.
3. Особенности японского опыта менеджмента и возможности его применения в условиях России

4. Характерные черты американской практики менеджмента, пути ее использования в России
5. Проблемы развития управления в России
6. Возможности использования зарубежного опыта менеджмента в российских условиях.
7. Особенности менеджмента на частных предприятиях
8. Особенности менеджмента на крупных предприятиях
9. Менеджмент как наука об управлении людьми
10. Менеджмент в обеспечении устойчивого положения фирмы на рынке
11. Риск в работе менеджера, его оценка, система защитных мер
12. Менеджер в качестве лидера
13. Организация менеджмента в совместных компаниях
14. Специфика управления предприятием в рыночных условиях
15. Этические аспекты менеджмента
16. Особенности подготовки современного менеджера
17. Функция контроля в работе менеджера
18. Управление инновациями
19. Организационные структуры управления
20. История развития организации (на конкретном примере)
21. Стратегическое управление
22. Мотивация в западных теориях и отечественной практике
23. Процесс принятия управленческих решений
24. Коммуникации в организациях
25. Управленческое консультирование: цели, способы, организация
26. Культура организации
27. Идеальный менеджер
28. Великие менеджеры столетия
29. Деловые совещания (организационный аспект)
30. Групповая динамика в организации
31. Лидерство в организации
32. Проблема сочетания бюрократического управления и внутрифирменного предпринимательства
33. Женщина-руководитель: проблемы и достижения
34. Рутинa и обновление — вечная дилемма управления
35. Методы работы менеджера
36. Теоретики и практики менеджмента
37. Проблемы в менеджменте
38. Жизненный цикл организации
39. Современные инструменты менеджмента
40. Организация XX века
41. Реинжиниринг: сущность, методика, результат
42. Эволюция управленческой мысли
43. Методы принятия решений
44. Национальные системы управления
45. Проблемы лидерства и власти в организациях
46. Управление конфликтами
47. Развитие функций управления.

#### 7.4. Структура курсовой работы, ее оформление и защита

Объем курсовой работы должен быть не менее 30 печатных страниц формата А4 (исключая приложения). Структура курсовой работы содержит:

- титульный лист;
- содержание (оглавление);
- введение;
- основная часть (три главы, а в каждой главе по 2 - 3 параграфа);
- заключение (выводы и предложения);
- список использованной литературы;
- приложения

**Титульный лист** является первой страницей курсовой работы. Образец титульного листа курсовой работы приведен в приложении 1.

**Содержание** – вторая страница курсовой работы. В нем приводятся заголовки глав и параграфов работы и указываются страницы, с которых они начинаются. Пример содержания курсовой работы представлен в приложении 2.

**Введение** предусматривает обоснование актуальности выбранной темы, цель и задачи, формулировку объекта и предмета исследования. Объем введения 2 - 3 страницы машинописного текста.

**Основная часть.** Курсовая работа состоит из теоретической и практической частей (30 – 45с.) и может содержать как две, так и три главы в зависимости от выбранной темы исследования.

В теоретической части (1 глава) на основе изучения работ отечественных и зарубежных авторов излагается сущность исследуемой проблемы, рассматриваются различные подходы к её решению, дается их оценка, обосновывается и излагается собственная позиция студента.

Практическую направленность имеют вторая и третья главы. Во второй главе проводится подробный анализ предмета исследования, описываются его основные параметры и характеристики. Так в ней дается характеристика организационно-хозяйственной деятельности конкретного предприятия, анализируется местоположение и границы деятельности этого объекта, организационное построение и структура его аппарата управления, материально-техническая база и основные экономические показатели хозяйственной деятельности. В третьей главе, на основании предыдущих глав, рассматривается реальная практическая ситуация и предлагаются варианты решения проблемы. Анализируемые вопросы рекомендуется сопровождать расчетами экономической эффективности вносимых предложений.

**В заключении** (2 - 3 стр.) последовательно излагаются теоретические и практические выводы по всем главам работы и предложения, сделанные студентом в результате исследования. Выводы пишутся в виде тезисов (по пунктам) и должны отражать основное содержание по теории вопроса, анализа и практического решения проблем данной ситуации. Выводы, содержащиеся в Заключении должны коррелировать с целями и задачами, обозначенными во Введении.

Заканчивается курсовая работа **списком использованной литературы** и приложением, которое не входит в общий ее объем. Список литературы выполняется в алфавитном порядке и должен включать, как правило, не менее 15 источников, не считая нормативных актов. В работе перечисляется только та литература, которая действительно была использована при её написании.

**В приложение** следует относить вспомогательный материал в виде промежуточных математических расчетов, таблиц вспомогательных данных, анкет, инструкций, типовых договоров, иллюстративных материалов и др.

**Оформление курсовой работы.** Текст курсовой работы должен быть отпечатан на

компьютере через полтора межстрочных интервала с использованием шрифта Times New Roman №14. Расстояние от границы листа до текста слева 25 мм, справа 15 мм, от верхней и нижней строки текста до границы листа 20 мм. Номер страницы ставится в верхнем правом углу. Абзацы в тексте следует начинать с отступа, равного 10 мм.

*Разделы* должны иметь порядковые номера в пределах всей научной работы, обозначенные арабскими цифрами без точки в конце. Подразделы должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номера раздела и номера подраздела, разделенных точкой. В конце номера подраздела точка не ставится.

*Формулы, содержащиеся в курсовой работе*, располагают на отдельных строках, нумеруют сквозной нумерацией арабскими цифрами, которые записывают на уровне формулы справа в круглых скобках. Все переменные, неизвестные, константы и т.п., приведенные в формулах, должны быть хотя бы единожды объяснены и расшифрованы.

Все используемые в научной работе материалы даются со ссылкой на источник: в тексте после упоминания материала проставляются в квадратных скобках номер, под которым он значится в списке использованных источников, например [5].

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц, диаграмм, графиков. *Таблица* может иметь название, которое следует выполнять строчными буквами (кроме первой прописной) и помещать над таблицей. Заголовки граф и строк таблицы начинают с прописных букв. Высота строк в таблице должна быть не менее 8 мм. Таблицы, за исключением таблиц приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией.

Если строки или графы таблицы выходят за формат страницы, ее делят на части, помещая одну часть под другой или рядом, при этом в каждой части таблицы повторяют ее головку или боковик. Допускается ее головку или боковик заменять соответственно номером граф и строк. Для этого нумеруют арабскими цифрами графы и (или) строки первой части таблицы. Слово «Таблица...» указывают один раз над первой частью таблицы, над другими частями пишут слова «Продолжение таблицы...». Название при этом помещают только над первой ее частью.

Если все показатели, приведенные в графах таблицы, выражены в одной и той же единице физической величины, то ее обозначение необходимо помещать над таблицей справа, а при делении таблицы на части - над каждой ее частью.

На все таблицы должны быть даны ссылки в тексте по типу «... в таблице 1».

*Иллюстрации, схемы, графики и рисунки* могут быть расположены как по тексту, так и в приложении. Их следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией, за исключением приложений. Обязательно в тексте должны быть ссылки на них.

Приложение оформляют как продолжение научной работы на последующих его листах. Каждое приложение следует начинать с новой страницы. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично тексту с прописной буквы отдельной строкой. В тексте на все приложения должны быть ссылки.

Для пояснения отдельных данных, приведенных в научной работе, используют *сноски*, которые располагают с абзацного отступа в конце страницы, где они обозначены, отделяя от текста короткой тонкой горизонтальной линией с левой стороны. Сам знак сноски выполняют арабскими цифрами со скобкой. Нумерация сносок должна быть отдельной для каждой страницы.

При оформлении *списка использованной литературы* также необходимо учитывать ряд правил. Источники в списке использованной литературы позиционируются следующим образом:

- 1) Нормативно-правовые акты:
  - а) законы;
  - б) указы Президента РФ;
  - в) законодательные акты Федерального собрания РФ;
  - г) постановления Правительства РФ;

- д) письма, инструкции, распоряжения министерств и ведомств РФ;
- 2) Книги (монографии, сборники).
- 3) Периодические издания.
- 4) Статистические сборники и справочники.
- 5) Печатные материалы на иностранных языках.
- 6) Интернет-ресурсы.

Для всех литературных источников списка сохраняется непрерывная сквозная нумерация; сведения об учебниках, методической и нормативной литературе должны включать фамилию и инициалы автора или авторов, заглавие книги (без кавычек), место издания, издательство, год издания (без слов «год»), количество страниц.

### **7.5. Сдача, рецензирование и защита курсовой работы**

Выполненную курсовую работу студент представляет в деканат факультета «экономика и управление», где она регистрируется и передается на кафедру «Менеджмент организации» не позднее трех недель до начала экзаменационной сессии для проверки и написания рецензии. При оценке работы учитываются её содержание, актуальность, степень самостоятельности, оригинальность выводов и предложений, качество используемого материала, а также уровень грамотности (общий и специальный).

К защите допускается курсовая работа, получившая положительную рецензию. Защита является по существу демонстрацией знания темы, умения отстаивать изложенный материал, аргументировать свои выводы и предложения. Защита курсовой работы должна состояться в срок до начала текущей зачетной сессии. Курсовая работа защищается устно перед комиссией из двух преподавателей, которые определяют уровень теоретических знаний и практических навыков студента, соответствие работы предъявляемым к ней требованиям. По итогам защиты в форме краткого доклада и ответов на вопросы по теме работы комиссия оценивает работу. Оценка вносится в зачетную ведомость, рецензию и зачетную книжку студента.

Курсовая работа, получившая неудовлетворительную оценку, возвращается студенту для переработки. В этом случае в рецензии указывается, в чем заключается переработка содержания глав, параграфов, выводов и предложений.

К экзамену по дисциплине «Теория менеджмента» студент допускается только после получения положительной оценки за курсовую работу.

Лучшие курсовые работы, выполненные по наиболее актуальной тематике, в которых продемонстрирован творческий и научный подход к ее изложению, могут быть рекомендованы на научные студенческие конференции. На основе материала курсовой работы и более глубокого изучения вопроса студенты могут выполнять выпускную квалификационную (дипломную) работу.

### **7.6. Примерный перечень вопросов к (зачету) экзамену по курсу «Теория менеджмента»**

1. Эволюция управленческой мысли.
2. Партиципативный менеджмент древних греков.
3. Этапы развития менеджмента.
4. Классификация подходов и школ менеджмента.
5. Основные положения школы научного управления.
6. Ф.Тейлор – основоположник научного управления производством.
7. Развитие идей Ф.Тейлора в трудах его последователей.
8. Формирование классической (административной) школы в управлении.
9. Основные положения концепции А. Файоля.
10. Принципы управления по Файолю.
11. Школа психологии и человеческих отношений: возникновение и развитие.

12. Человек и его поведение – основа школы психологии и человеческих отношений.
13. Хоторнский эксперимент.
14. Основные положения доктрины человеческих отношений.
15. Изучение потребностей и мотивационного поведения.
16. Развитие теории лидерства.
17. Стили руководства.
18. Д. Макгрегор.
19. Становление и развитие школы науки управления (количественной школы).
20. Методологические основы школы науки управления.
21. Системный анализ и математические методы в управлении.
22. Кибернетика – как искусство управления.
23. Разнообразие моделей менеджмента.
24. Особенности американской модели менеджмента.
25. Особенности японской модели менеджмента.
26. Особенности западноевропейской модели менеджмента.
27. Развитие менеджмента в СССР.
28. Развитие менеджмента в современной России.
29. Развитие теории и практики управления в СССР в 1920 – 1930-е годы.
30. Совершенствование системы хозяйственного руководства в 1940-1960-е годы.
31. Перестройка системы управления в 1960 – 1990-е годы.
32. Современная концепция менеджмента и формирование российской модели менеджмента.

### **Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **Основная**

1. Лукашевич В. В., Астахова Н. И. Менеджмент. Учебное пособие. Юнити-Дана, 2012. <http://biblioclub.ru>.
2. Герчикова И. Н. Менеджмент. Практикум. Учебное пособие. Юнити-Дана, 2012. <http://biblioclub.ru>.
3. Менеджмент. Учебник. Юнити-Дана, 2012. <http://biblioclub.ru>.

#### **Дополнительная**

1. Пранович И. Б. Менеджмент в глобальном масштабе: управленческая проблема, мир без границ, экономическая среда. Лаборатория книги, 2012. <http://biblioclub.ru>.
2. Фомин П. С. Менеджмент производственных корпоративных систем. Лаборатория книги, 2011. <http://biblioclub.ru>.
3. Гусева Е. П. Менеджмент. Учебно-методический комплекс. Евразийский открытый институт, 2009. <http://biblioclub.ru>.