

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики,
менеджмента и
информационных технологий

наименование факультета

С.А.Баркалов /

И.О. Фамилия

31 августа 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Основы менеджмента»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Экономико-правовая безопасность и аудит в управлении персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

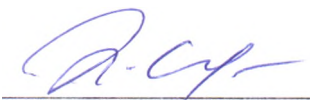
Год начала подготовки 2019

Автор программы



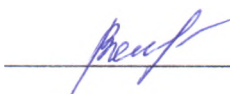
/ Володина Н.Л. /

Заведующий кафедрой
цифровой и отраслевой
экономики



/ Сироткина Н.В. /

Руководитель ОПОП



/ Володина Н.Л. /

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Целью изучения дисциплины является освоение студентами основных принципов и методов организации и управления предприятием, изучение, систематизация и закрепление основ теории и практики управления организациями в современных условиях хозяйствования, ознакомление с современными методами и приемами работы в условиях конкуренции, поскольку работа в современных условиях, требует подготовки квалифицированных специалистов с новыми знаниями и умениями, владеющими современным аппаратом, для решения принципиально новых задач.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение подходов к понятию менеджмент;
- изучение основных элементов системы менеджмента;
- определение роли и места менеджера в организации, требований к современному руководителю;
- получение комплексного представления о методологии современного менеджмента.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Основы менеджмента» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Основы менеджмента» направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ОПК-1 - знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.

ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОК-3	Знать
	- принципы развития и закономерности функционирования организации: – теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организаций;
	Уметь

	- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию, и ее персонал; - принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; Владеть - методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
ОПК-1	Знать - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; Уметь -принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивания их эффективности; Владеть -методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
ПК-14	Знать – принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; – типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования; - виды управленческих решений и методы их применения; -методы анализа показателей деятельности организации Уметь - применять методы анализа показателей деятельности организации, в том числе при групповом взаимодействии Владеть - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), и экономического обоснования мероприятий

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Основы менеджмента» составляет 3 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	90	90
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	54	54
Самостоятельная работа	90	90
Виды промежуточной аттестации – зачет с оценкой	+	+

Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	180 5	180 5
--	----------	----------

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		6
Аудиторные занятия (всего)	18	18
В том числе:		
Лекции	8	8
Практические занятия (ПЗ)	10	10
Самостоятельная работа	158	158
Часы на контроль	4	4
Виды промежуточной аттестации – зачет с оценкой	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	180 5	180 5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Введение. Формирование и развитие науки о менеджменте. Сущность и основные подходы	Общая характеристика менеджмента. Зарождение науки об управлении; школа научного управления; классическая школа; школа человеческих отношений; количественная школа; развитие теории управления в России. Субъект и объект управления; подходы к определению понятия «менеджмент»; ситуационный, системный и процессный подходы в менеджменте; виды управленческих решений и методы их разработки	6	9	15	30
2	Организация как объект менеджмента. Цели и функции управления. Стратегическое управление организацией.	Управленческий труд и его специфика. Определение понятия и характеристика организаций. Внутренняя и внешняя среда организаций. Централизация и децентрализация; делегирование полномочий и ответственности Целеполагание. Функции управления. Сущность стратегического управления. Система стратегического управления. Виды организационных стратегий	6	9	15	30
3	Организационные структуры управления. Принятие решений.	Понятие и виды организационных структур управления; принципы построения организационной структуры управления и этапы ее совершенствования; организационные структуры управления Природа управленческого решения. Подходы к принятию решений.	6	9	15	30
4	Групповая динамика и руководство.	Взаимодействие человека и организации. Взаимодействие человека и группы. Общее понятие конфликтов в организации. Типы конфликтов и уровни Понятие и виды влияния; классификация видов власти; понятие авторитета и харизмы;	6	9	15	30

		лидерство, требования, предъявляемые к лидеру.				
5	Управление трудовыми ресурсами организации	Формирование трудовых ресурсов. Развитие трудовых ресурсов. Требования к руководителю.	6	9	15	30
6	Эффективность менеджмента организации	Сущность эффективности управления. Система показателей и методы оценки эффективности управления	6	9	15	30
Форма контроля - зачет с оценкой					-	-
Итого			36	54	90	180

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Формирование и развитие науки о менеджменте. Сущность и основные подходы	Общая характеристика менеджмента. Зарождение науки об управлении; школа научного управления; классическая школа; школа человеческих отношений; количественная школа; развитие теории управления в России. Субъект и объект управления; подходы к определению понятия «менеджмент»; ситуационный, системный и процессный подходы в менеджменте; виды управленческих решений и методы их разработки.	2	-	28	30
2	Организация как объект менеджмента. Цели и функции управления. Стратегическое управление организацией.	Управленческий труд и его специфика. Разделение управленческого труда. Определение понятия и характеристика организаций. Внутренняя и внешняя среда организаций. Централизация и децентрализация; делегирование полномочий и ответственности Целеполагание. Функции управления. Сущность стратегического управления. Система стратегического управления. Виды организационных стратегий	2	2	26	30
3	Организационные структуры управления Принятие решений	Понятие и виды организационных структур управления; принципы построения организационной структуры управления и этапы ее совершенствования; организационные структуры управления Природа управленческого решения. Подходы к принятию решений.	2	2	26	30
4	Групповая динамика и руководство	Взаимодействие человека и организации. Взаимодействие человека и группы. Общее понятие конфликтов в организации. Типы конфликтов и уровни Понятие и виды влияния; классификация видов власти; понятие авторитета и харизмы; лидерство, требования, предъявляемые к лидеру	2	2	26	30
5	Управление трудовыми ресурсами организации	Формирование трудовых ресурсов. Развитие трудовых ресурсов. Требования к руководителю. Процесс подбора и расстановки кадров.	-	2	26	28
6	Эффективность менеджмента организации	Сущность эффективности управления. Система показателей и методы оценки эффективности управления	-	2	26	28
Форма контроля – зачет с оценкой			4			4
Итого			8	10	158	180

5.2 Перечень практических работ

5.2.1 Очная форма обучения

№ п/п	Тема и содержание практического занятия	Объе м часо в	Виды контроля
1	Практическое занятие №1 Формирование и развитие науки о менеджменте. Сущность и основные подходы	9	Устный опрос Тестовые задания по теме
2	Практическое занятие №2 Организация как объект менеджмента. Цели и функции управления. Стратегическое управление организацией.	9	Устный опрос, письменные задания, презентация рефератов
3	Практическое занятие №3 Организационные структуры управления Принятие решений	9	Устный опрос, письменные задания презентация рефератов
4	Практическое занятие № 4 Групповая динамика и руководство	9	Устный опрос, письменные задания
5	Практическое занятие № 5 Управление трудовыми ресурсами организации	9	презентация рефератов
6	Практическое занятие № 6 Эффективность менеджмента организации	9	Устный опрос Тестовые задания по теме
Итого часов:		54	

5.2.2 Заочная форма обучения

№ п/п	Тема и содержание практического занятия	Объем часов	Виды контроля
1	Практическое занятие №1 Формирование и развитие науки о менеджменте. Сущность и основные подходы	2	Устный опрос, письменные задания.
2	Практическое занятие №2 Организация как объект менеджмента. Цели и функции управления. Стратегическое управление организацией.		
3	Практическое занятие №3 Организационные структуры управления Принятие решений	2	Устный опрос, письменные задания.
4	Практическое занятие № 4 Групповая динамика и руководство	2	Устный опрос, письменные задания.
5	Практическое занятие № 5 Управление трудовыми ресурсами организации	2	Устный опрос, письменные задания.
6	Практическое занятие № 6 Эффективность менеджмента организации	2	Устный опрос
Итого часов:		10	

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОК-3	знать – принципы развития и закономерности функционирования организации; – теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организаций;	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите реферата, тестирование	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию, и ее персонал; – принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом;	Решение ситуационных задач, тестирование, презентация рефератов.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;	Выполнение самостоятельной работы презентация рефератов.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОПК-1	Знать основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; – виды управленческих решений и методы их применения;	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите реферата	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивания их эффективности;	Решение ситуационных задач.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;	Решение ситуационных задач.	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-14	Знать методы анализа показателей деятельности организации принципы	Решение ситуационных задач, тестирование	Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

целеполагания, виды и методы организационного планирования; – типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования;		предусмотренный в рабочих программах	предусмотренный в рабочих программах
Уметь применять методы анализа показателей деятельности организации, в том числе при групповом взаимодействии	Решение ситуационных задач, тестирование	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), и экономического обоснования мероприятий	Решение ситуационных задач, тестирование	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 5 семестре для очной формы обучения, 7 семестре для заочной формы обучения по четырех балльной системе:

«отлично»;
«хорошо»;
«удовлетворительно»;
«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ОК-3	знать – принципы развития и закономерности функционирования организации; – теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организаций;	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию, и ее персонал; - принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом;	Решение ситуационных задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;	Решение ситуационных задач	Задачи решены в полном объеме и	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не	Продемонстрирован верный	Задачи не решены

			получены верные ответы	получен верный ответ во всех задачах	ход решения в большинстве задач	
ОПК-1	знать основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивания их эффективности	Решение ситуационных задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;	Решение ситуационных задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-14	Знать методы анализа показателей деятельности организации– принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; – типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования; - виды управленческих решений и методы их применения;	Решение ситуационных задач, тестирование	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь применять методы анализа показателей деятельности организации, в том числе при групповом взаимодействии	Решение ситуационных задач, тестирование	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), и экономического обоснования мероприятий	Решение ситуационных задач, тестирование	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

Вопрос 1

Школой менеджмента, в которой был представлен первый систематизированный подход в истории управленческой мысли, является:
Школа научного управления
Административная школа Школа человеческих отношений Системный подход

Вопрос 2

В развитии какой школы менеджмента основной вклад внес А.Файоль?
Административной школы
Школы человеческих отношений Школы научного управления Системного подхода

Вопрос 3

Рациональные методы управления Ф. Тейлора являются основой?
Школы научного управления
Административной школы Школы человеческих отношений Системного подхода

Вопрос 4

В развитие какой школы менеджмента внес свой вклад А. Маслоу?
Школы человеческих отношений
Административной школы Школы научного управления Системного подхода

Вопрос 5

В развитии какой школы менеджмента внесли свой вклад российские ученые В.С. Немчинов и Л.В. Канторович?
Количественной школы
Административной школы Школы научного управления Школы человеческих отношений

Вопрос 6

Хоторнский эксперимент проводил:
Элтон Мэйо
Фредерик Герцберг
Мэри Паркер Фоллетт
Анри Файоль

Вопрос 7

Повышение эффективности организации за счет реализации работниками своего потенциала являлось основной целью:
Школы человеческих отношений
Школы поведенческих наук
Школы науки управления
Школы системного подхода

Вопрос 8

Принципы Э. Мэйо, иерархия потребностей А. Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления:
Школы человеческих отношений
Классической школы управления
Бихевиористов
Школы научного управления

Вопрос 9

Представителем «Школы человеческих отношений» является:
М. Фоллет
Г. Эмерсон
Г. Форд
Ф. Тейлор

Вопрос 10

Основоположник «процессного подхода» и автор 14 знаменитых принципов управления:
А. Файоль
М. Фоллет
Элтон Мейо
Г. Форд

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

Задание 1.

Главная долгосрочная цель некоего предприятия, работающего в условиях жесткого конкурентного давления со стороны других предприятий, – получение ежегодно стабильно высокой прибыли (в определенном денежном выражении).

Необходимо подобрать показатели (по одному или по два) для выражения целей каждого из следующих функциональных подразделений (отделов) данного предприятия:

- планово-экономического;
- маркетинга;
- труда и заработной платы;
- финансового;
- технологического;
- материально-технического снабжения;
- управление качеством продукции.

Задание 2.

Предприятие, имеющее линейно-функциональную структуру, работает на рынке со сложными и динамично меняющимися условиями. Объективно возник вопрос о частичном переходе на дивизиональную структуру. Необходимо разработать схему действий, обеспечивающих выбор модификации дивизиональной структуры (продуктовой, ориентированной на потребителя или региональной), в наибольшей степени приемлемой для конкретных условий, в которых находится предприятие.

Задание 3.

На предприятии выполняются три большие программы, связанные с освоением выпуска новой продукции. Это выполнение управляется с помощью элементов матричной структуры. С начала будущего года должна начаться реализация еще одной программы, цель которой выход на новые рынки. В виду этого планируется соответствующее развитие матричной структуры.

Следует наметить план действий, которые позволят определить конкретную «конфигурацию» новых матричных образований.

Задание 4.

Вопрос касается критериев для оценки результатов выполнения четырех видов работ:

- составления плана работы управленческого подразделения на год;
- составления отчета о работе управленческого подразделения за год;
- разработки технологии производственного процесса;
- подготовки приказа по предприятию.

Необходимо подобрать для каждой из этих работ по два наиболее подходящих (наиболее важных в данном случае) качественных критерия из числа следующих:

- малая трудоемкость выполнения работы;
- высокая оперативность выполнения работы;
- оптимальность (обоснованность) принятых решений;
- достоверность отображения в документе фактического состояния дел;
- доскональность разработки положений документа.

Задание 5. Все работы в принципе всегда требуют трех видов контроля: предварительного, текущего и заключительного. Но при этом данные виды могут иметь явно выраженный характер, а могут быть практически неразличимыми. Необходимо попытаться подобрать пример работы, которая требует все три вида контроля, выраженные достаточно явно, и на этой основе сформулировать общие особенности подобных работ.

Задание 6. На основе известных теоретических требований к стратегической миссии организации проанализируйте достоинства и недостатки формулировок миссий и стратегического видения нижеследующих известных фирм.

Как в них отражаются удовлетворенные потребности, целевой рынок и способы удовлетворения потребностей? Чем отличается формулировка миссии диверсифицированной компании от узкоспециализированной?

Макдоналдс – «Быстрое обслуживание клиентов ограниченным набором горячей вкусной пищи в чистых и уютных ресторанчиках по приемлемой цене по всему миру»;
Полароид – «Совершенствование и развитие рынка мгновенных фотографий для удовлетворения растущей потребности американских и европейских семей запечатлеть на фотографии лица родных и друзей, дорогие сердцу места и смешные мгновения жизни»;
Форд – (начало XXв.) – «Предоставление людям дешевого транспорта»;
Кодак – «Стать мировым лидером в химическом и электронном изображении»;
Обувная фабрика «Вестфалика» - «Создать лучшее предприятие в России»;
Потребительская кооперация – «Социальная миссия – обслуживание и удовлетворение потребностей и социальных вопросов пайщиков и населения».

Задание 7. Сформулируйте миссию Вашего учебного заведения, предложите рекламный слоган. Какие цели из нижеприведенных относятся к стратегическим, а какие к тактическим: повышение качества образовательных услуг, проведение ремонтных работ, обновление компьютерных классов, введение новых специальностей, внедрение системы менеджмента качества.

Задание 8. Из приведенных целей, определите, какие являются стратегическими или финансовыми, долгосрочными или краткосрочными?

- 1 Увеличить объем сбыта товара на 5 % за 1 год;
- 2 Повысить репутацию фирмы среди клиентов;
- 3 Добиться 100%-ного уровня удовлетворения запросов клиентов;
- 4 Расширить номенклатуру продукции;
- 5 Выделить 25-30% чистого дохода на выплату дивидендов;
- 6 Добиться лидерства с области технологий и инноваций;
- 7 Снизить издержки по сравнению с основными конкурентами;
- 8 Увеличить долю фирмы на рынке с 5 до 10 %;
- 9 Обеспечить рост доходов на 5 %;
- 10 Обеспечить повышение качества продукции;
- 11 Добиться ежегодного увеличения объема продаж с 1 млрд.руб. до 2 млрд.руб. за 5 лет.

Задание 9.

Вы, как руководитель торгового предприятия, всегда сами составляли отчет по текущей деятельности для вышестоящей организации. Между тем сложилось так, что Вы по объективным причинам не имеете времени составить такой отчет. У вас работает сотрудник, который не раз проявлял себя с хорошей стороны в решении не менее важных управленческих задач. И на этот раз Вам кажется, что он подойдет для составления нужного отчета. Руководствуясь правилами делегирования, разработайте план беседы с выбранным Вами сотрудником. Назовите вопросы, которые не подлежат делегированию.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Задание № 1. Решите ситуации:

- 1 Какую организационную структуру управления для вашего учебного заведения Вы можете предложить и почему? Изобразите схематически организационную структуру вашего учебного заведения. Укажите достоинства данной структуры управления в учебном заведении.
- 2 В ООО «Пицца Пик» работают: директор, бухгалтер, 2 повара, 6 официантов и водитель грузового автомобиля. Определите тип организационной структуры управления предприятием. Изобразите схематически структуру предприятия. Укажите достоинства и недостатки данной структуры.
- 3 Вы директор ресторана «Россия», вам необходимо уехать в командировку. Кому в ресторане Вы сможете делегировать свои полномочия? Ответ обоснуйте.

4 Вы собираетесь открыть очередной магазин самообслуживания «Фреш», который будет располагаться в центре густонаселенного района, имеются удобные подъездные пути, планируется открытие парковки, рядом детский сад (300 метров, почта).

Задание № 2 Выберите структуру управления:

Вас пригласили участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности управляющего службой маркетинга.

Необходимо ответить, какую организационную структуру службы маркетинга вы предлагаете и почему? Вопрос относится к каждому из предприятий.

Задание № 3. Назовите по пять наиболее важных мотиваторов, расставив их по важности с 1-го по 5-е, для следующих лиц: квалифицированного рабочего, офис-менеджера, специалиста (врача, юриста, преподавателя), неквалифицированного рабочего. Какая мотивационная теория лучше объясняет поведение указанных категорий работников. Какие методы воздействия могут быть использованы наиболее эффективно?

Задание № 4. Обсуждая с руководителем отдела торговли вопросы мотивации сотрудников, директор заявил: «Я знаю о мотивации людей то, что главное для них – это деньги, хороший начальник и нормальные условия работы». Согласны ли Вы с ним? Проанализируйте это высказывание с позиции теорий А. Маслоу, Ф. Герцберга. Дайте свои объяснения.

Задание № 5. Решите ситуацию.

Коммерческий отдел райпо постоянно обеспечивал бесперебойную поставку товаров широкого ассортимента, проводил ярмарки, презентации, выставки-продажи, предлагал различные методы стимулирования торговли, что прямо влияло на рост объема продаж. Коллектив отдела систематически поощрялся денежными премиями, которые в отделе распределял начальник поровну между всеми сотрудниками.

Неожиданно главный специалист отдела Н.С. Петрова подает заявление об уходе, не объяснив причины. Ведущий специалист по кадровой работе райпо попытался прояснить ситуацию в беседе с одной из старейших сотрудниц коммерческого отдела и вот что выяснил: Н.С. Петрова – самый инициативный сотрудник отдела, специалист высокой квалификации, умеет оценивать рынок продавца, выбрать выгодного поставщика. В общем, сама не сидела на месте и хотела, чтобы все сотрудники также относились к работе. Хорошая оценка работы всего отдела – это целиком ее заслуга. Материальное же вознаграждение за ее труд было одинаковым, как у всех остальных сотрудников.

Оцените мотивационное поведение Н.С. Петрова. Какая теория мотивации объясняет такое поведение? Каким документом должно определяться премирование работников? Какое значение имеет принцип стимулирования в практике работы?

Задание № 6. Решите кейс.

В российской компании «Северсталь-Ресурс» принято решение о создании системы управления талантами, цель которой заключается в повышении эффективности компании через полное раскрытие потенциала ее сотрудников. В этих целях выработана единая концепция управления талантами, ведется разработка модели компетенций – «портрета» сотрудника, способного обеспечить решение стратегических задач компании и привести ее к успеху. Талантливый сотрудник, по мнению руководства компании, – это человек, который показывает высокие результаты работы, имеет качества лидера, потенциал к развитию и, что очень важно, желание развиваться.

Внедрение системы потребовало объективной и надежной процедуры оценки, а также принципиально нового подхода к профессиональному развитию персонала. Руководители компании считают, что оценивать и планировать профессиональное развитие своих сотрудников должны не сотрудники кадрового подразделения и сторонние консультанты, а свои менеджеры. Зная сильные и слабые стороны сотрудников, менеджер может более эффективно организовать работу подразделения. Эффективность работы менеджера, который делает ставку на специалистов со средними способностями, ограничена. Возглавляемое таким менеджером подразделение вряд ли когда-либо совершит качественный скачок в работе и сможет решать амбициозные задачи. Это противоречит стратегическим целям компании –

развитию и лидерству. Ключевым вопросом является полное раскрытие и реализация потенциала сотрудников. Для этого не создают «тепличные» условия, просто талантливым сотрудникам предоставляют возможность работать над интересными проектами, решать сложные задачи, расти в личном и профессиональном плане. При этом действует принцип – кому больше дано, с того и больше спрос. Внедрение проекта не ведет к повышению затрат на персонал, поскольку издержки оптимизируются за счет более эффективного использования ресурсов.

Вопросы к кейсу:

1 К какому из основных типов работников можно отнести талантливых сотрудников?

2 В чем состоит особенность работы менеджера с такими людьми?

3 Почему руководство компании «Северсталь-Ресурс» предпочитает планировать развитие персонала непосредственно с помощью менеджеров компании?

Задание № 7

Принятие решения (выявление оптимальной альтернативы).

1 Вы – менеджер франчайзинга (предприятия быстрого питания, реализующего гамбургеры) и собираетесь открыть 100 предприятий, работающих с раннего утра, чтобы обеспечить желающих завтраками. В качестве критериев достижения цели вы принимаете следующие:

– если в течение испытательного срока (одна неделя) уровень сбыта будет менее 1 млн. руб., - отказ от проекта;

– если в течение испытательного срока (одна неделя) уровень сбыта составит от 1,1 до 1,5 млн. руб. - продолжение работы и проведение исследования по увеличению уровня сбыта;

– если в течение испытательного срока (одна неделя) уровень сбыта составит более 1,5 млн. руб. - продолжение работы на постоянной основе.

В течение первой недели, уровень сбыта составил 1,2 млн. руб. Каковы ваши действия?

Задание № 8.

Вы проверили четыре предприятия, расположенные в разных районах города.

Реализация завтраков в трех из них составила в среднем 1,2 млн. руб., в четвертом – 0,8 млн. руб. Что вы будете делать? В качестве критериев достижения цели вы принимаете следующие:

– если в течение испытательного срока (одна неделя) уровень сбыта будет менее 1 млн. руб., - отказ от проекта;

– если в течение испытательного срока (одна неделя) уровень сбыта составит от 1,1 до 1,5 млн. руб. - продолжение работы и проведение исследования по увеличению уровня сбыта;

– если в течение испытательного срока (одна неделя) уровень сбыта составит более 1,5 млн. руб., - продолжение работы на постоянной основе.

Задание № 9.

Охарактеризовать ключевые различия производственной сферы и сферы услуг. Привести 3-4 примера производственных предприятий и предприятий сферы обслуживания, дать их характеристику по рассмотренным признакам.

Оказывает ли выявленная специфика производственных предприятий и предприятий сферы обслуживания влияние на решения в области менеджмента? Каким образом? Может ли быть так, что с операционной точки зрения организация занимается и производством, и оказанием услуг? Ответ обосновать.

Задание № 10.

Охарактеризовать взаимосвязь «вход – преобразование – выход» для следующих типов предприятий: ресторан, авиакомпания, больница, магазин, автомобильный завод, транспортная компания (грузоперевозки), строительная фирма, издательство.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие организации, ее сущность, содержание и составляющие.
2. Миссия, цели и задачи организации.
3. Организация как открытая система.
4. Эволюция управления. Управленческие революции.
5. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
6. Подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный.
7. Административная школа управления.
8. Школа человеческих отношений. Поведенческие науки.
9. Школа научного менеджмента (тейлоризм).
10. Развитие управления в России.
11. Организационно-техническая концепция управления в России и ее представители.
12. Социальная концепция управления в России и ее представители.
13. Механистические структуры управления.
14. Линейная, функциональная и линейно-функциональные организационные структуры.
15. Виды дивизиональных организационных структур.
16. Органические структуры управления.
17. Общее и различия проектной и матричной организационных структур.
18. Новые типы организационных структур.
19. Характеристика основных функций менеджмента.
20. Принципы планирования в системе менеджмента.
21. Этапы и уровни планирования в менеджменте.
22. Методы планирования в менеджменте.
23. Внешняя и внутренняя среда организации.
24. Понятие управленческого решения и его особенности.
25. Классификация управленческих решений.
26. Количественные методы принятия решений.
27. Качественные методы принятия решений.
28. Эвристические методы принятия решений.
29. Лидерство в системе менеджмента.
30. Лидер, менеджер, руководитель – общее и отличия.
31. Стили лидерства.
32. Лидерские фреймы.
33. Модель управленческой сетки Блейка и Моутон.
34. Коммуникационный процесс в системе менеджмента.
35. Этапы и составляющие коммуникационного процесса.
36. Понятие, значение и классификация коммуникаций.
37. Коммуникационные стили, классификация и характеристика.
38. Виды сетей коммуникаций, их структура и содержание.
39. Модель коммуникационного процесса, ее базовые элементы.
40. Управление коммуникациями в организациях.
41. Контроль и регулирование.
42. Этапы и типы контроля и их характеристика.
43. Общая характеристика мотивации.
44. Содержательные теории мотивации.
45. Процессуальные теории мотивации.
46. Типы внутренней мотивации по В.Герчикову.
47. Природа и функции конфликта.
48. Внутриличностный конфликт и конфликт между личностью и группой.
49. Межличностные конфликты. Групповые конфликты.

50. Процесс развития конфликта.
51. Управление конфликтами в организации.
52. Координация деятельности в организации.
53. Способы координации по Минцбергу.
54. Способы координации по Гэлбрейту.
55. Организационная культура, сущность и содержание.
56. Элементы организационной культуры.
57. Типы и виды организационных культур.
58. Эталонные стратегии развития бизнеса.
59. Анализ внешней и внутренней среды организации. Метод SWOT.
60. Анализ внешней и внутренней среды организации. Матрица BCG.

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену
Учебным планом не предусмотрено.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Зачет с оценкой проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Введение. Формирование и развитие науки о менеджменте. Сущность и основные подходы	ОК-3, ОПК-1, ПК- 14	Тест, защита самостоятельной работы
Организация как объект менеджмента. Цели и функции управления. Стратегическое управление организацией.	ОК-3, ОПК-1, ПК- 14	Тест, защита самостоятельной работы
Организационные структуры управления Принятие решений	ОК-3, ОПК-1, ПК- 14	Тест, защита самостоятельной работы
Групповая динамика и руководство	ОК-3, ОПК-1, ПК- 14	Тест, защита самостоятельной работы
Управление трудовыми ресурсами организации	ОК-3, ОПК-1, ПК- 14	Тест, защита самостоятельной работы

Эффективность менеджмента организации	ОК-3, ОПК-1, ПК- 14	Тест, защита самостоятельной работы
---------------------------------------	---------------------	-------------------------------------

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная:

1. Воронин А. Ю. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: Учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. - Основы менеджмента; 2025-02-05. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. - 119 с. - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 05.02.2025 (автопродлонгация). - ISBN 978-5-7782-3486-4. URL: <http://www.iprbookshop.ru/91292.html>

2. Егорова Т. И. Основы менеджмента [Электронный ресурс] / Т. И. Егорова; ред. А. Я. Волкова. - Основы менеджмента; 2023-02-12. - Москва, Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2019. - 136 с. - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 12.02.2023 (автопродлонгация). - ISBN 978-5-4344-0633-8. URL: <http://www.iprbookshop.ru/91975.html>

3. Эриашвили, Н.Д. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / Н.Д. Эриашвили; ред. В.В. Лукашевич; И.В. Бородушка. - Основы

менеджмента; 2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 271 с. - ISBN 5-238-01061-3. URL: <http://www.iprbookshop.ru/71768.html>.

Дополнительная:

1. Семенов, А. К. Менеджмент : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 186 с. — ISBN 978-5-394-04304-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107806.html>.

2. Менеджмент и маркетинг : практикум / составители О. П. Маслова, О. Ю. Калмыкова. — 2-е изд. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 113 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111764.html>.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Лицензионное программное обеспечение

1. Office Professional Plus 2013 Single MVL A Each Academic

Свободное ПО

1. LibreOffice
2. Moodle
3. OpenOffice
4. Skype
5. Zoom

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.edu.ru/>
2. Образовательный портал ВГТУ

Информационные справочные системы

1. <http://window.edu.ru>
2. <https://wiki.cchgeu.ru/>

Современные профессиональные базы данных

1. Федеральная служба государственной статистики
Адрес ресурса: <http://www.gks.ru/>
2. РосБизнесКонсалтинг — информационное аналитическое агентство
Адрес ресурса: <https://www.rbc.ru/>
3. АК&М — экономическое информационное агентство
Адрес ресурса: <http://www.akm.ru/>
4. Bloomberg -Информационно-аналитическое агентство
Адрес ресурса: <https://www.bloomberg.com/europe>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

Аудитории для практических занятий, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

- интерактивными информационными средствами;

- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

Аудитория для самостоятельной работы обучающихся, оснащенная компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и электронно - библиотечной системе; учебно-методической и периодической литературой.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Основы менеджмента» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков принятия оптимальных управленческих решений. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;

	- выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом с оценкой, зачетом с оценкой три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Актуализирован раздел 8.1 в части используемой учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2020	
2	Актуализирован раздел 8.1 в части используемой учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2021	