**Учебные материалы для самостоятельной работы по дисциплине**

**«Административное регулирование управленческой деятельности»**

**подготовки бакалавра по направлению 38.03.02 «Менеджмент»**

**профиль подготовки «Производственный менеджмент»**

1. **Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы в рамках учебной дисциплины**
   1. ***Тестовые задания для самоконтроля***

*Корпоративная культура. Корпоративные нормы*

1. К связанным сторонам относятся:

а) персонал корпорации;

б) материнские и дочерние компании;

в) менеджеры, занимающие ключевые позиции;

г) поставщики и потребители;

д) корпорации, осуществляющие деятельность в одной отрасли.

2. Общими признаками корпоративных норм являются:

а) многократная повторяемость;

б) распространение сферы действия на многих лиц;

в) регулирование отношений, связанных с государственными органами;

г) универсальность в применении к различным корпорациям.

3. Особенности восприятия сотрудниками приоритетных задач корпорации

представляют собой:

а) корпоративную культуру;

Теория корпоративного управления

б) корпоративный климат;

в) корпоративные нормы;

г) корпоративные ценности.

4. Индивидуалистская корпоративная культура характеризуется:

а) стремлением членов корпорации к повышению личного престижа и должностного статуса;

б) внутригрупповым контролем;

в) идентификацией индивидов с организацией или группой;

г) наличием мягких, доверительных отношений между руководителями и под-

чиненными;

д) наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля.

5. Основными свойствами корпоративной культуры являются:

а) адаптивность;

б) формальность;

в) всеобщность;

г) устойчивость.

6. Основными принципами построения корпоративных норм являются:

а) демократизм, гуманизм, равноправие, законность, научность;

б) гуманизм, социальность, адаптивность, всеобщность;

в) законность, научность, доступность, традиционность;

Документационное обеспечение управления корпорации

1. Основными функциями коммуникативности в корпорации являются:

а) контроль;

б) мотивация;

в) эмоциональное выражение;

г) передача информации;

д) координация;

е) самоорганизация.

2. Одним из основных барьеров для эффективных организационных коммуникаций является:

а) проблема этики в бизнесе и управлении;

б) проблема энтропии;

в) проблема оптимизации норм управляемости;

г) проблема бихевиористических тенденций.

3. Поток информации, используемой для обратной связи служащих корпорации с руководством с целью информирования о результатах работы, является:

а) потоком восходящего направления;

б) потоком нисходящего направления;

в) потоком горизонтального направления.

4. К организационным факторам, влияющим на коммуникации, относятся:

а) индивидуальная координация;

б) должностное положение;

в) номинальная взаимозависимость;

г) стиль управления;

д) разделение труда;

е) социализация.

5. Подлежат обязательному отражению в организационно-правовых документах корпорации положения, касающиеся:

а) корпоративной культуры;

б) корпоративных норм;

в) корпоративного климата;

г) структуры корпорации;

д. корпоративных отношений.

6. Движение документов внутри корпорации с момента их получения или создания до завершения исполнения, отправки адресату или сдачи их на хранение является:

а) документированием;

б) документооборотом;

в) документопотоком;

г) документационным технологическим процессом.

7. Установление единообразия состава и форм управленческих документов,

создаваемых в процессе осуществления однотипных управленческих функций и задач, представляет собой:

а) консолидацию;

б) унификацию;

в) систематизацию;

г) инкорпорацию.

8. Для анализа и фиксации движения документов применяются:

а) графическая оперограмма;

б) органиграмма;

в) документограмма;

г) учетно-статистическая карточка;

д) маршрутно-технологическая карта.

9. К конфиденциальным относятся документы, содержащие:

а) служебную тайну;

б) коммерческую тайну;

в) персональные данные;

г) государственную тайну;

д) банковскую тайну.

10. Документирование представляет собой:

а) создание документа;

б) создание формуляра документа;

в) создание системы документации.

*Корпорации в рыночной экономике*

1. Основным признаком корпорации является:

а) союз частных предпринимателей;

б) статус юридического лица;

в) объединение промышленных предприятий.

2. Корпорации, с точки зрения наличия у них цели извлечения прибыли, классифицируются, как:

а) коммерческие;

б) производственные;

в) некоммерческие;

г) сельскохозяйственные;

д) финансовые.

3. Статус корпорации как юридического лица подтверждается:

а) фактом регистрации в государственном органе;

б) подписанием учредительного договора;

в) подписанием договора о совместной деятельности.

4. Наиболее распространенной организационно-правовой формой создания отечественных корпорации является:

а) ассоциация;

б) общество;

в) товарищество;

г) муниципальное предприятие.

Теория корпоративного управления

5. Основными целями некоммерческих корпораций являются:

а) получение льгот или полное освобождение от налогов;

б) координация предпринимательской деятельности, защита общих имущест-

венных интересов;

в) защита интересов держателей ценных бумаг, выпущенных с целью объединения крупного капитала;

г) получение контроля над значительной частью рынка;

д) непосредственное воздействие на уровень цен;

е) влияние на размеры и распределение национального продукта, уровень занятости и покупательскую способность населения.

6. По виду предпринимательской деятельности согласно сферам экономики

корпорации классифицируются, как:

а) финансовые, промышленные, страховые, торговые;

б) производственные, финансовые, торговые, консалтинговые;

в) коммерческие, строительные, сельскохозяйственные, консультационные.

7. Корпорации в США разделяются на:

а) публичные, коммерческие, промышленные;

б) государственные, квазигосударственные, частные;

в) торговые, финансовые, транспортные.

8. Группой участников корпоративных отношений, влияющей на ценовую по-

литику корпорации, являются:

а) поставщики;

б) потребители;

в) инсайдеры.

9. Период формирования структуры мирового нефтяного бизнеса соответствует:

а) II половине XIX в.

б) I половине XX в.

в) II половине XX в.

10. В мировом нефтяном бизнесе преобладают:

а) вертикально интегрированные нефтяные компании;

б) горизонтально интегрированные нефтяные компании.

*Общие вопросы деятельности корпораций*

1. Важнейшими задачами в системе корпоративного управления являются:

а) управление корпоративной собственностью и капиталом;

б) управление инновациями;

в) совершенствование корпоративной политики.

2. Государственная регистрация корпорации, как юридического лица осуществляется:

а) налоговыми органами;

б) органами юстиции;

в) государственными фондами;

г) муниципальными органами власти.

Корпорации как эффективная

форма интеграции в рыночной экономике

3. Правовое положение отечественных акционерных корпораций, а также права и обязанности акционеров определяются в соответствии с:

а) Гражданским кодексом РФ;

б) Федеральным законом «Об акционерных обществах»;

в) Федеральным законом «О рынке ценных бумаг»;

г) Законом РФ «о предприятиях и предпринимательской деятельности»;

д) Федеральным Законом «О финансово-промышленных группах».

4. Единицей уставного капитала акционерной корпорации является:

а) облигация;

б) акция;

в) пай;

г) акционерная квота.

5. Высшим органом управления акционерной корпорации является:

а) наблюдательный совет;

б) общее собрание акционеров;

в) собрание учредителей;

г) совет директоров;

д) совет управляющих.

6. Видом деятельности корпораций, не требующим лицензии, является:

а) телевизионное и радиовещание;

б) деятельность по поставке (продаже) электрической и тепловой энергии;

в) деятельность по получению (покупке) электрической энергии с оптового рынка электрической энергии;

г) переработка нефти;

д) перевозки грузов и пассажиров морским транспортом;

е) финансовый лизинг;

ж) деятельность по ремонту бытового электрооборудования.

7. Корпорация вправе объявлять о выплате дивидендов по размещенным

акциям:

а) ежеквартально;

б) раз в полгода;

в) ежегодно;

г) в любое время года по усмотрению совета директоров.

8. К элементам внутренней среды корпорации относятся:

а) структура корпорации, менеджмент и служащие корпорации;

б) корпоративные цели, задачи корпорации, технологии и коммуникации;

в) акционеры корпорации, потребители, поставщики.

9. Определенное поведение корпорации в рыночной среде, обеспечивающее устойчивое положение, освоение и укрепление рыночных позиций, выбор опти-мальных путей технического и технологического развития, представляет собой:

а) миссию корпорации;

б) стратегию корпорации;

в) задачу корпорации.

Теория корпоративного управления

10. Совокупность факторов, оказывающих непосредственное или опосредованное влияние на деятельность корпорации, представляет собой:

а) внутреннюю среду корпорации;

б) корпоративную культуру;

в) внешнюю среду корпорации.

*Виды корпораций*

1. Среди форм корпоративных объединений двумя наиболее ограничивающими

самостоятельность входящих в их состав корпораций являются:

а) картель;

б) корнер;

в) синдикат;

г) трест;

д) концерн;

е) консорциум;

ж) холдинг.

2. В современном корпоративном управлении выделяются следующие модели

управления акционерными корпорациями:

а) американская;

б) японская;

в) французская;

г) немецкая;

д) англо-американская.

3. Основными позитивными целями объединения предприятий в корпорации, не противоречащими законодательству, являются:

а) увеличение рыночной доли;

б) препятствование доступу на рынок другим фирмам;

в) снижение издержек по сравнению с конкурентами;

г) раздел товарного рынка;

д) поддержание покупных или продажных цен для получения монопольно вы-

сокой прибыли;

е) укрепление конкурентных позиций на международном уровне;

ж) оптимизация структуры источников доходов;

з) ограничение конкуренции и устранение конкурентов.

4. Самые строгие нормы по раскрытию информации предусмотрены:

а) в англо-американской модели управления акционерными обществами (корпорациями);

б) во французской модели управления акционерными обществами (корпорациями);

в) в японской модели управления акционерными обществами (корпорациями);

5. Основными держателями акций в большинстве японских корпораций явля-ются:

а) аутсайдеры;

б) «кейрецу»;

в) инсайдеры;

г) «дзайбацу».

Теория корпоративного управления

6. Банки являются ключевыми участниками корпоративных отношений:

а) в японской модели управления акционерным обществом;

б) в немецкой модели управления акционерным обществом;

в) в англо-американской модели управления акционерным обществом.

7. Формой объединения корпораций, участники которой в результате заключения соглашения о регулировании объема производства и условиях сбыта и найма рабочей силы, сохраняют коммерческую и производственную самостоя-тельность, является:

а) синдикат;

б) концерн;

в) картель;

г) трест.

8. Совокупность юридических лиц приобретает статус ФПГ по решению:

а) совета управляющих ФПГ;

б) участников ФПГ;

в) полномочного государственного органа;

г) собрания акционеров центральной компании ФПГ.

9. Консорциумы получили широкое распространение в сфере промышленности:

а) во II половине XIX в.;

б) в I половине XX в.;

в) во II половине XX в.

10. Аналогом финансово-промышленных групп в Японии являются:

а) «чеболи»;

б) «сюданы»;

в) «кейрецу»;

г) «дзайбацу».

*Акционерное общество как эффективная модель корпоративного бизнеса*

1. При создании корпорации в форме открытого акционерного общества используется система:

а) распределения акций между юридическими лицами;

б) распределения акций между учредителями или заранее определенным кругом лиц;

в) подписки на акции, открытой и доступной всем желающим.

2. Одной из особенностей корпораций, учрежденных в форме акционерного общества, является:

а) ограниченная ответственность их участников по обязательствам корпорации

средствами, вложенными в покупку акций;

б) солидарная ответственность их участников в одинаковом для всех размере;

в) ответственность участников в пределах внесенных вкладов.

Виды корпораций, их классификация

3. Акционерная корпорация отвечает перед кредиторами по обязательствам

своих участников:

а) только денежными средствами;

б) не несет имущественной ответственности;

в) имуществом, принадлежащим участникам корпорации;

г) отвечает всем своим имуществом.

4. В соответствии с отечественным законодательством акционерные корпо-

рации несут ответственность:

а) по собственным обязательствам;

б) за деятельность филиалов и представительств;

в) по обязательствам акционеров;

г) по обязательствам учредителей.

5. Корпорация, созданная в форме акционерного общества, несет ответствен-

ность по обязательствам дочерней корпорации:

а) не несет имущественной ответственности;

б) несет полную ответственность;

в) несет солидарную ответственность.

6. Акционерная корпорация отвечает по своим обязательствам перед креди-торами:

а) денежными средствами, находящимися на банковских счетах

б) всем принадлежащим ей имуществом;

в) имуществом, принадлежащим участникам корпорации;

г) не несет имущественной ответственности.

7. При несостоятельности (банкротстве) акционерной корпорации на ее акцио-неров по обязательствам корпорации в определенных случаях может быть возло-жена:

а) полная ответственность;

б) субсидиарная ответственность;

в) солидарная ответственность;

г) не может быть возложена имущественная ответственность.

8. Размер уставного капитала акционерного общества равен:

а) номинальной стоимости всех выпущенных акций;

б) номинальной стоимости акций первоначальной эмиссии;

в) номинальной стоимости всех выпущенных облигаций;

г) сумме всех размещенных ценных бумаг.

9. Корпорация, учрежденная в форме закрытого акционерного общества:

а) не отвечает по долгам своих участников;

б) полностью отвечает по долгам своих участников;

в) отвечает по долгам своих участников в размере внесенных ими сумм в уставный капитал.

10. Преимущественной организационно-правовой формой отечественных корпораций является:

а) закрытое акционерное общество;

б) открытое акционерное общество;

в) общество с ограниченной ответственностью;

г) общество с дополнительной ответственностью.

11 Правила поведения, разрабатываемые органами управления корпорации, распространяемые только на членов корпорации и направленные на регулирование отношений, складывающихся внутри корпораций, представляют собой:

а) корпоративные нормы;

б) договорные нормы;

в) индивидуальные нормы.

12. Наибольшее проявление ингруппового фаворитизма характерно для корпораций, имеющих:

а) индивидуалистскую корпоративную культуру;

б) демократическую корпоративную культуру;

в) коллективистскую корпоративную культуру;

г) авторитарную корпоративную культуру.

13. Система норм, устанавливаемых органами управления корпораций, выражающих волю ее членов, обязательных для участников корпорации и охраняемых силой корпоративного принуждения, а при его недостаточности – силой государственного принуждения, представляет собой:

а) предпринимательское право;

б) корпоративное право;

в) корпоративную культуру.

Корпоративные отношения

14. Выработанная в корпорации в процессе совместной деятельности совокупность материальных и духовных ценностей, норм поведения, проявлений, отражающих ее индивидуальность и проявляющаяся в социальной роли и восприятии внешней среды, представляет собой:

а) корпоративную культуру;

б) корпоративное поведение;

в) корпоративные ценности;

г) корпоративные отношения.

* 1. ***Вопросы для собеседований***

1. Развитие корпоративных структур как способ разрешения противоречий рыночного хозяйства.
2. Особенности и признаки корпоративных структур.
3. Характеристика механизма функционирования интегрированных корпоративных структур.
4. Завершение становления и развития российских интегрированных корпоративных структур, их последующая трансформация.
5. Необходимость становления и стадии развития рыночной экономики в России.
6. Объективный характер объединения капиталов при переходе к рынку.
7. Роль совета директоров в управлении корпорацией.
8. Особенности взаимодействия менеджмента и совета директоров: российский и зарубежный опыт.
9. Соблюдение на практике независимости членов совета директоров, их обязанности и права.
10. Особенности вознаграждения совета директоров в отечественной и зарубежной практике.
11. Корпоративное законодательство России о деятельности совета директоров.
12. Принципы слияния, выбор и проектирование рациональной модели корпоративной структуры.
13. Корпоративное управление: суть, функции, задачи и способы реализации.
14. Собственность как объект корпоративного управления.
15. Роль корпоративного управления в защите прав акционеров (собственников).
16. Корпоративный контроль: формы и механизм формирования. Особенности корпоративного контроля в России.
17. Роль совета директоров в управлении корпорацией.
18. Особенности взаимодействия менеджмента и совета директоров: российский и зарубежный опыт.
19. Система корпоративного управления и ее эволюция.
20. Модели корпоративного управления в развитых странах: их достоинства и недостатки.
21. Анализ состояния организации корпоративного управления в российской практике. Особенности российской модели корпоративного управления
22. Высшее исполнительное руководство корпорации: понятие, функции и предназначение.
23. Принцип разделения собственности и управления.
24. Проблемы взаимоотношения руководства корпорации и акционеров.
25. Принципы корпоративного управления.
26. Основные механизмы и границы распространения корпоративного управления.
27. Инвестиционная привлекательность корпорации и ее обеспечение в системе корпоративного управления.
28. Рейтинговые оценки инвестиционной привлекательности предприятий.
29. Особенности управления в акционерном обществе. Корпоративное законодательство в России.
    1. ***Темы рефератов и презентаций:***
30. Раскройте понятие и признаки корпоративного права.
31. Перечислите и раскройте особенности источников корпоративного права Российской Федерации.
32. Проанализируйте правовые особенности организации управления в акционерных обществах согласно нормам акционерного законодательства.
33. Подготовьте анализ норм акционерного законодательства.
34. Разработайте пакет учредительных документов открытого акционерного общества, в котором должны быть следующие органы: общее собрание акционеров, совет директоров (наблюдательный совет, единоличны и коллегиальный исполнительный орган).
35. Подготовьте пакет документов, необходимых для проведения очередного годового собрания акционеров.
36. Разработайте проект договора с единоличным исполнительным органом акционерного общества.
37. Разработайте сравнительную таблицу для анализа особенностей акционерного общества и общества с ограниченной ответственностью.
38. Проанализируйте компетенции общего собрания акционеров и совета директоров и разработайте сравнительную таблицу компетенций указанных органов.
39. Раскройте особенности крупных сделок акционерных обществ и проанализируйте правила их заключения.
40. Раскройте особенности сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.
41. Деятельность органов хозяйственных обществ: характеристика и основные черты.
42. Общее собрание акционеров в АО и общее собрание участников в ООО: компетенция, порядок созыва.
43. Правовой статус совета директоров.
44. Особенности правового статуса исполнительного органа акционерного общества.
45. Особенности правового статуса ревизионной комиссии (ревизора) хозяйственного общества.
46. Понятие, основные признаки и виды корпоративных норм.
47. Диспозитивные нормы акционерного закона, регулирующие вопросы компетенции общего собрания акционеров.
48. Порядок и сроки реализации преимущественного права приобретения акций в закрытом акционерном обществе.
49. Понятие уставного капитала акционерного общества. Уставный капитал – связь общества с его акционерами. Уставный капитал – актив акционера и обязательство эмитента.
    1. ***Деловые игры***

*Деловая игра №1. Алгоритм решения управленческих проблем*

Цели игры

1. Разработка алгоритма решения управленческих проблем.

2. Приобретение практики в коллективной выработке решений.

Исходные теоретические положения

Как известно, искусство руководителя состоит в том, чтобы вовремя оценивать проблемы и намечать путь к их решению. Не даром говорят: "Кто не предвидит проблем, тот не управляет".

Необходимо создание своего рода алгоритма решения управленческих проблем (АРУП), т. е. последовательности умственных действий руководителя, приводящих к решению проблем организационно–управленческой деятельности. Создание АРУП облегчит руководителям нахождение эффективного управленческого решения, сократит поле поиска решений.

Предлагаемая деловая игра позволит ее участникам определить логически обоснованную последовательность действий хозяйственных руководителей при выявлении, анализе и решении управленческих проблем, освоить технологию групповой работы, выделить ситуационного лидера, убедиться, как хорошая самоорганизация группы повышает эффективность ее деятельности.

Методические указания

Сейчас вам предлагается выполнить на практике решение проблемы, которые необходимо представить в виде алгоритма, т.е. определенной последовательности умственных действий. Задача состоит в том, чтобы определить последовательность выполнения руководителем действий, представленных в бланке участника игры.

Задание

1. Из 18 действий, обозначенных в бланке играющего, нужно последовательно составить алгоритм решения управленческих проблем, для чего необходимо пронумеровать действия порядковыми номерами, начиная с 1 до 18. Занести результаты в гр. "Индивидуальная оценка". Каждый игрок принимает решение самостоятельно, без каких либо консультаций с остальными игроками. На все вопросы может отвечать только руководитель игры.

2. Все игроки разбиваются на команды по 5-7 человек в зависимости от общего количества играющих и в свободном обмене мнениями вырабатывают общее коллективное мнение относительно АРУП. Команды не должны обмениваться мнениями. Решение задачи обозначается поднятием руки. Результаты решения заносятся в гр. "Групповая оценка".

3. Представитель команды, докладывая групповое решение, имеет право защищать его логическими доводами.

Бланк участника игры

№ Наименование действий (этапов) принятия управленческого решения Индивидуальная оценка Групповая оценка Эталон Индивидуальная ошибка Групповая ошибка Отклонение индивидуальной ошибки от групповой

1 Построение проблемы

2 Документальное построение задач

3 Определение разрешимости проблемы

4 Определение отклонения фактического состояния системы от желаемого 5 Оценка степени полноты и достоверности информации о проблеме 6 Оформление решения

7 Разработка вариантов решения проблем

8 Определение существования проблемы

9 Оценка новизны проблемы

10 Контроль за выполнением решения

11 Выбор решения

12 Оценка вариантов решения

13 Организация выполнения решения

14 Постановка задачи исполнителям

15 Выбор критерия оценки вариантов решения

16 Установление взаимосвязи с другими проблемами

17 Формулирование проблемы

18 Определение причин возникновения проблемы

19 Сумма ошибок

20 Время работы

21. Руководитель игры фиксирует время принятия решений как индивидуальных, так и групповых.

22. После объявления руководителем игры эталонной последовательности действий, заполняется гр. "Эталон" и рассчитываются и заполняются оставшиеся колонки таблицы.

23. В отчет входит заполненный бланк участника игры.

*Деловая игра № 2. Разработка структуры управления организацией*

Цели игры

1. Освоение распределения функций по подсистемам организации.

2. Выработка навыков построения организационной структуры управления предприятием.

3. Закрепление знаний по теории управления организацией.

Исходные теоретические положения

Объектом анализа является организация, состоящая из следующих функциональных подразделений: маркетинг, производство (цеха), материально-техническое снабжение, технический контроль и обслуживание оборудования, научная подготовка производства, организация труда и заработной платы, планово-экономическое, менеджмент, информационно-вычислительный центр (ИВЦ), юридическое, технической безопасности.

Методические указания

Условия формирования структурных подразделений

Необходимость формирования структурного подразделения должна быть всесторонне обоснована. При этом важнейшим критерием является численный и квалификационный состав работников данного подразделения и характер выполняемой работы. Выбор той или иной структурной единицы должен производиться в зависимости от численности ее работников, объема сложности фактически выполняемой работы, а также от объема внешних связей.

Основным структурным подразделением в аппарате управления предприятий является отдел. Поэтому прежде всего следует учитывать те организационные условия, при которых целесообразно создание отдела, и лишь затем устанавливать его внутреннюю структуру. Одним из таких условий является минимальная численность его работников, требуемая для выполнения необходимого объема работ. Так, для отдела минимальная численность (как правило) составляет 10 человек, для бюро - 7.

При меньшей численности работников самостоятельные структурные подразделения не создаются, а рекомендуется назначать старших и специалистов.

Задание

1. Исходя из среднегодового фонда времени 1 работающего, определить число должностей в каждом функциональном подразделении. Составить таблицу.

Подразделение (название) Функция Объём работы, час. Количество человек

2. По полученным табличным данным разработать структуру управления предприятием, предварительно выбрав ее тип.

3. Составить отчет.

Исходные данные

1.Функции организации

№ Функция Объем работ в часах по вариантам

1 2 3 4 5

1 Определение потребности населения в производстве продукции и услугах предприятия 2000 700 7360 2100 1000

2 Разработка и спецификация параметров новой продукции 5500 1200 11040 3100 1300

3 Освоение рынка 1820 300 5520 2240 800

4 Распределение и доставка продукции потребителям 3700 800 7360 4500 900

5 Контроль за изменением вкуса и спроса потребителей 1800 600 5520 1900 900

6 Сбор и обработка информации о товаре 1800 600 5520 2000 1200

7 Рекламирование фирмы и её продукции 3700 1120 9200 2200 1600

8 Предпродажное и послепродажное обслуживание клиентов 3700 200 11040 4300 1500

9 Приёмка товаров, сырья, материалов 7300 900 18400 9200 1840

10 Превращение входных ресурсов в конечный продукт 276000 36800 184000 128800 92000

11 Контроль качества, упаковки, технического обслуживания оборудования 18400 1840 46000 16560 3680

12 Размещение готовых товаров на складе, с обработкой заказов и доставкой товара 9300 940 14720 5520 1840

13 Поиск новых видов продукции и услуг взамен устаревших 5500 920 33120 3600 3680

14 Введение новшеств и модернизации всех сфер деятельности предприятия 7400 920 27600 5600 1840

15 Найм и увольнение работников 5520 300 7360 3600 1840

16 Обучение и продвижение работников предприятия 3680 300 11040 3600 1000

17 Организация оплаты труда на предприятии 16560 1240 18400 5700 2840

18 Планирование деятельности предприятия 5500 300 5520 1900 900

19 Составление бюджета предприятия 3700 300 7360 3600 1000

20 Составление бюджета по подразделениям предприятия 5500 300 5520 1900 780

21 Составление балансовых отчётов работы предприятия 3700 640 7360 3640 1000

22 Контроль за движением и использованием ресурсов 3700 200 3680 1100 400

23 Анализ проблем деятельности предприятия 1800 200 5520 1000 400

24 Разработка целей управления подразделениями 1900 200 3680 2100 320

25 Составление планов достижения поставленных целей 1800 300 7360 900 600

26 Оценка результатов работы руководителей подразделений 1900 200 7360 1120 350

27 Координация работы предприятия 3700 1000 7360 2400 350

28 Определения круга полномочий и обязанностей руководителей 1800 500 5520 1500 460

29 Разработка стратегии функционирования предприятия 1800 580 3680 1000 500

30 Контроль за достижением поставленных целей 3700 500 3680 1800 500

31 Информационное обеспечение предприятия 7400 1840 20240 5520 3680

32 Юридические консультации 1800 900 1840 1840 1840

33 Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда на предприятии 3700 940 7360 3680 1840

2. Среднегодовой фонд времени одного работающего 1840 часов.

*Деловая игра № 3. Разработка управленческих решений методом коллективного генерирования идей*

Цель игры

Практическое освоение и отработка навыков коллективного генерирования идей (мозговой атаки), делового общения при выработке групповых решений.

Исходные теоретические положения

Метод ''мозговой атаки'' основан на гипотезе, что среди множества идей, высказанных, экспертами на совещании по специально разработанной программе, можно найти несколько рациональных. Этот метод целесообразно использовать в тех случаях, когда традиционные способы решения проблемы не дают эффективного результата и требуется получить набор возможных вариантов решения вопроса, расширить круг факторов, которые необходимо принимать во внимание, выбирая окончательный вариант решения.

Эффективность ''мозговой атаки'' зависит от соблюдения следующих правил:

1. Во время обсуждения никто не может претендовать на особую роль и привилегию, даже автор блестящей идеи.

2. Запрещены любые взаимные критические замечания и промежуточные оценки.

3. В ходе обсуждения следует стремиться, чтобы числа выдвинутых идей было как можно больше и они были как можно разнообразнее.

4. Допускаются и приветствуются дополнение, усовершенствование и развитие идей, предложенных любыми участниками ''мозговой атаки''.

5. Участники обсуждения за одно выступление могут выдавать лишь одно предложение.

Методические указания

Процедура ''мозговой атаки '' включает пять этапов

Первый этап - Формулирование или выбор проблемы, которую необходимо решить с учетом ее актуальности и коллективных интересов. Группа делится на три команды, в каждой из которых выбирают ведущего, руководителя проекта и секретаря.

Ведущий регулирует процесса генерирования идей, следит за наблюдением правил игры и регламента. Секретарь совещания фиксирует высказанные предложения в протоколе или с помощью различных технических средств без указания фамилий авторов идей и предложений. Руководитель проекта должен организовать критический анализ высказанных предложений и выделить наиболее интересные; подготовить краткое выступление.

Второй этап – разминка, т.е. упражнение в быстром поиске ответов на поставленные ведущим вопросы и задачи, что помогает быстро войти в свои роли, адаптироваться к правилам игры.

Третий этап – «мозговая атака» проблемы. Каждый участник может выступать несколько раз, но за один раз высказывать не более одной идеи и продолжительность выступления не более 1-2 мин. Секретарь собрания фиксирует вое высказанные предложения.

Четвертый этап – оценка, классификация и отбор наиболее совершенных идей. Исходя из цели разработки предложенные идеи классифицируют, определяют возможные сферы их использования, составляют планы их реализации, конкретизируют исполнителей и сроки исполнения работ.

Реализация поставленных задач осуществляется под руководством руководителя проекта отдельно в каждой команде.

Пятый этап – окончательная оценка деятельности команды. Формируется экспертная комиссия: преподаватель и по два представителя от каждой команды. Она заслушивает обобщения руководителей проекта, выделяет наиболее интересные варианты решений, делает критический обзор хода игры и рекомендации, объявляет результаты.

Регламент игры: игра проводится в один цикл, приближенное время этапов игры: первый этап – 15 минут, второй – 5 минут, третий – 35 минут, четвертый – 20 минут, пятый этап объявления результатов – минут.

Задание

1. Разработать управленческое решение методом коллективного генерирования идей.

2. Составить отчет, который должен содержать протоколы предложений команд и руководителей проектов, заключение экспертной комиссии и итоговый документ – комплекс предложений по решению проблемы, подвергнутой «мозговой атаке».

3. Заключение экспертной комиссии должно содержать оценку деятельности группы по следующим показателям: правильность и оригинальность идей, комплексность и глубина анализа рассматриваемой проблемы, соблюдение регламента в процессе дискуссии, активность группы, корректность взаимоотношений, качество исполнения ролей.

Исходные данные

Темы для обсуждений:

 направления повышения надёжности и качества продукции на ранних стадиях проектирования новой техники;

 направления снижения себестоимости продукции;

 повышение эффективности труда инженерно-технических работников в современных условиях (на госпредприятии, в акционерном обществе, частной фирме и т.д.);

 совершенствование подготовки специалистов в вузах в условиях целевой интенсивной подготовки;

 новые формы организации производственной практики студентов;

 развитие трудовой и творческой активности членов коллектива;

 совершенствование социально-психологических отношений в коллективе (в фирме, в отделе, в бригаде);

 особенности деятельности руководителя в условиях расширения демократических форм управления;

 рационализация системы высшего образования в России (подготовка бакалавров и магистров);

 развитие демократических начал в учебном процессе;

 совершенствование оплаты труда в организации;

 увеличение объема продаж предприятия;

 снижение налогового бремени предприятия;

 по выбору.

*Деловая игра № 4. Иерархия потребностей по Маслоу*

Цель игры

Активная форма обсуждения концепции иерархии потребностей А. Маслоу и выяснение возможности использования идей этой концепции в управлении людьми.

Исходные теоретические положения

Мотивация – процесс создания у членов организации внутреннего побуждения к действиям для достижения организационных целей в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразно с планом. Современные теории мотивации делятся на содержательные и процессуальные. Содержательные базируются на идентификации потребностей, которые заставляют действовать людей так, а не иначе. К ним относятся работы А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда и Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации исходят в первую очередь из того, как ведут себя люди с учетом их восприятия познания. Основные процессуальные теории – это теория ожидания, теория справедливости и комплексная модель мотивации Портера–Лоулера.

А. Маслоу предположил, что люди в своих мотивациях опираются на пять видов потребностей. Потребности формируют иерархию, в которой любая другая становится мотиватором лишь после того, как низшая в иерархии будет пройдена. Иерархия потребностей по Маслоу выглядит следующим образом:

 физиологические потребности;

 потребности в безопасности;

 потребности в принадлежности;

 потребности в уважении;

 Потребности в самовыражении – высший уровень.

Методические указания

1. Ответить на вопросник в задании и заполнить прилагающуюся к нему таблицу.

2. Обсудить персональные результаты, значимость потребностей и как результаты ответов скажутся на подходе к управлению людьми.

Задание

1. Ответить на вопросы

2. Подсчитать очки следующим образом:

Вписываются набранные очки в скобки в соответствии с номером каждого утверждения:

1) 10 + 11 + 13 + 18 = ( ) + ( ) + ( ) + ( ) =

2) 6 + 8 + 14 + 17 = ( ) + ( ) + ( ) + ( ) =

3) 5 + 7 + 12 + 15 = ( ) + ( ) + ( ) + ( ) =

4) 2 + 3 + 9 + 19 = ( ) + ( ) + ( ) + ( ) =

5) 1 + 4 + 16 + 20 = ( ) + ( ) + ( ) + ( ) =

Отметить в таблице итоговый результат в каждом ряду в соответствии с общей суммой очков для каждого типа мотивации.

-12 -10 -8 -6 -4 0 +2 +4 +6 +8 +10 +12

Самовыражение

Самоутверждение

Социальные потребности

Потребности безопасности

Физиологические потребности

3. Составить отчет.

Исходные данные

Следующие утверждения имеют 7 вариантов ответа:

 полностью положительные (+3);

 положительные (+2);

 не совсем положительные (+1);

 не знаю (0);

 не совсем отрицательные (-1);

 отрицательные (-2);

 полностью отрицательные (-3).

Обозначить один из семи предложенных вариантов ответа на следующие вопросы:

1. Специальное повышение зарплаты производится тому, кто очень хорошо выполняет работу +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

2. Более доскональное описание выполняемой работы является полезным, так как работник знает, что от него ожидается +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

3. Работникам нужно напоминать, что от их работоспособности зависит конкурентоспособность компании +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

4. Руководитель должен уделять большое внимание физическим данным работников +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

5. Руководитель должен затрачивать много усилий для создания благоприятной, дружеской производственной атмосферы среди работников +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

6. Индивидуальная пригодность к более качественному выполнению работы имеет большое значение для работников +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

7. Безразличный контроль часто приводит к притуплению восприятия +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

8. Работники хотят верить, что их профессионализм и искусство пригодятся в работе +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

9. Для сохранения работников важны выплаты пособий при увольнении и страховые программы +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

10. Почти каждую работу можно сделать более стимулирующей и интригующей +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

11. Многие работники готовы признать превосходство другого в том, что они делают +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

12. Менеджмент может продемонстрировать большой интерес в делах сотрудников путем поддержки внерабочих мероприятий после работы +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

13. Гордость за работу является лучшим вознаграждением +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

14. Работники хотят считать себя лучшими в выполняемой ими работе +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

15. Взаимоотношения в неформальных группах очень важны +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

16. Персональное стимулирование с помощью премий улучшает качество выполняемой работы +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

17. Возможность наблюдать высшее руководство важна для работника +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

18. Работники любят, чтобы был минимум контроля при составлении программ работы и решении вопросов +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

19. Безопасность работы важна для работников +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

20. Для работника очень важно наличие хорошего оборудования +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

* 1. ***Контрольная работа для заочного отделения***

1. Перечислите и раскройте особенности источников корпоративного права Российской Федерации.
2. Проанализируйте правовые особенности организации управления в акционерных обществах согласно нормам акционерного законодательства.
3. Подготовьте анализ норм акционерного законодательства.
4. Разработайте пакет учредительных документов открытого акционерного общества, в котором должны быть следующие органы: общее собрание акционеров, совет директоров (наблюдательный совет, единоличны и коллегиальный исполнительный орган).
5. Подготовьте пакет документов, необходимых для проведения очередного годового собрания акционеров.
6. Разработайте проект договора с единоличным исполнительным органом акционерного общества.
7. Разработайте сравнительную таблицу для анализа особенностей акционерного общества и общества с ограниченной ответственностью.
8. Проанализируйте компетенции общего собрания акционеров и совета директоров и разработайте сравнительную таблицу компетенций указанных органов.
9. Раскройте особенности крупных сделок акционерных обществ и проанализируйте правила их заключения.
10. Раскройте особенности сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.
11. Деятельность органов хозяйственных обществ: характеристика и основные черты.
12. Общее собрание акционеров в АО и общее собрание участников в ООО: компетенция, порядок созыва.
13. Правовой статус совета директоров.
14. Особенности правового статуса исполнительного органа акционерного общества.
15. Особенности правового статуса ревизионной комиссии (ревизора) хозяйственного общества.
16. Понятие, основные признаки и виды корпоративных норм.
17. Диспозитивные нормы акционерного закона, регулирующие вопросы компетенции общего собрания акционеров.
18. Порядок и сроки реализации преимущественного права приобретения акций в закрытом акционерном обществе.
19. Понятие уставного капитала акционерного общества. Уставный капитал – связь общества с его акционерами. Уставный капитал – актив акционера и обязательство эмитента.
20. **Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**
    1. ***Основная литература:***

1. Россинский, Б.В. Административное право: Учебник для вузов/Б.В.Россинский, Ю.Н.Старилов – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 566 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=503198>

* 1. ***Дополнительная литература***

1. Агапов, А. Б. Административное право : учебник. Гр.МО / А.Б. Агапов. – 9-е изд., перрераб. И доп. – М. : ЮРАЙТ, 2014. – 937 с.

2. Стахов, А. И. Административное право : учебник: Гр. УМО / А.И. Стахов, П.И. Кононов. – М. : Юрайт, 2014. – 650 с.

3. Федорова, И.А. Правовое регулирование в экономике и управлении: хрестоматия / И.А. Федорова. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 554 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93150