**Учебные материалы для самостоятельной работы по дисциплине**

**«Теория менеджмента»**

**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 вопросы***

1. Характерные признаки «старой» организации (упор на приказ и интуицию).

2. Характерные признаки «новой» организации ( упор на коллективную работу и рациональность)

3. Кто из исследователей является основателем классической школы менеджмента (Фредерик Уинслоу Тейлор).

4. Употребляется ли понятие «менеджмент» для организаций, не

имеющих отношения к бизнесу (да).

5. Наиболее значимая взаимосвязь организации устанавливает

с внешней средой (нет).

6. В малых организациях обязательно должна быть группа управляющих (нет).

7. В крупных организациях обязательно должна быть группа управляющих (да).

8. Вправе ли представители местной администрации или других

бюджетных структур обращаться за помощью к предпринимателям (нет).

9. Действия, не нарушающие закона, могут рассматриваться как неэтичные (да).

10. Стандарты этичного поведения различаются в разных странах (да).

11. Принятие решений, обмен информацией являются частями управленческой функции (да).

12. Стратегический план должен разрабатываться с точки зрения перспективы ( всей корпорации).

13. Принятия решений важно для управления (да).

14. Тактические планы вырабатываются (на уровне руководства среднего звена).

15. Стратегия — это (долгосрочное планирование).

16. Можно ли определить понятие «стресс» следующим образом:

«Стресс — комплекс физических, химических и ментальных реакций человека на окружающую среду». (да).

17. Являются ли полномочия ограниченным правом использовать ресурсы и командовать людьми (да).

18. Правильным ли является определение мотивации: «Мотивация —

позиция, предрасполагающая человека действовать специфическим, целенаправленным способом»: (да).

19. Децентрализованные организации — это такие организации, в которых полномочия распределены по нижестоящим уровням управления (да).

20. Контроль — обязательное условие организации производстве развития (да).

21. Всегда можно выразить в числах важные цели и задачи организаций (нет).

22. Непосредственные подчиненные руководителя могут быть руководителями (да).

23. Укажите наиболее эффективный стиль руководства:( власть — авторитет)

* 1. ***Темы рефератов и презентаций:***

1. Школы менеджмента 20-го века и применение их положений и разработок в современном управлении.

2. Современные концепции менеджмента.

3. Школы менеджмента: основные концепции и научные направления 4. Целеполагание на предприятии.

5. Прибыль как стратегическая цель: достоинства и недостатки 6. Разработка стратегии развития компании.

7. Построение эффективной организационной структуры управления предприятием.

8. Описание и оптимизация бизнес-процессов компании.

9. Система мотивации и стимулирования в компании. 10. Управление конфликтами в организации.

11. Модели и методы принятия управленческих решений.

12. Количественная школа науки управления: принципы, правила, подходы.

13. Стратегический менеджмент и стратегическое мышление.

14. Стратегические намерения фирмы: стержневые компетенции, синергизм, создание ценности для потребителя.

15. Новые модели организаций: органичная организация, виртуальная организация, Е-компания, обучающаяся организация. Сущность понятия «организация». Социальная и хозяйственные организации. 2. Системные свойства организации.

3. Организация и управление (система управления организации).

4. «Закон», «закономерность», «Зависимость» как общенаучные категории. Законы организации и их приложение.

5. Сущность и содержание принципов организации. 6. Функции и функциональная структура управления.

7. Традиционные структуры управления организации, их развитие и совершенствование.

8. Основы проектирования организационных систем.

9. Организационная культура. Руководитель – организатор системы управления и трудового коллектива.

10. Оценка эффективности организационной деятельности…

11. Развитие организационно-управленческой мысли.

12. Этапы жизнедеятельности организации. Стратегия и тактика управления организацией на этапе спада и краха.

13. Реинжиниринг бизнес-процессов.

14. Современные зарубежные и отечественные теории организационного поведения.

2. Основные категории организационного поведения.

3. Основные принципы анализа и конструирования организационных систем.

4. Психологические качества личности и их влияние на взаимодействие человека и организации.

5. Авторитет руководителя организации и власть в организационном поведении.

6. Культура организации предпринимательской деятельности и ее значение на современном этапе.

7. Национальные особенности организационного поведения.

8. Этические нормы и деловое поведение в международном бизнесе.

9. Взаимосвязь стиля управленческого поведения и результатов деятельности организации.

10. Технология управления организационным поведением.

11. Факторы, влияющие на поведение группы и условия поддержания ''здорового климата'' в организации.

12. Прогнозирование и предупреждение конфликтных ситуаций и стратегия поведения в них руководства организации.

* 1. ***Тематика письменных (контрольных) работ***

1. Подходы к определению понятия «менеджмент». Сущность и содержание менеджмента.
2. Уровни менеджмента в организации. Цели, задачи, функции разных уровней менеджмента.
3. Основные положения и принципы научного менеджмента.
4. Основные положения классической школы управления.
5. Основные положения школы человеческих отношений и школы социальных систем.
6. Сущность системного подхода к управлению.
7. Понятие «принцип управления». Генезис принципов управления.
8. Принципы управления, предложенные А. Файолем.
9. Теория и практика, наука и искусство управления.
10. Классификация целей в управленческой деятельности. Метод «дерево целей».
11. Миссия и цели организации
12. Понятие «функция управления». Классификация функций.
13. Понятие «организационная структура», генезис видов организационных структур.
14. Принципы разработки и совершенствования организационных структур.
15. Организационная культура: понятие, уровни и атрибуты.
16. Управление организационными изменениями.
17. Управленческий труд: сущность, содержание.
18. Управление как процесс. Схема процесса управления.
19. Коммуникации в процессе управления.
20. Решения в процессе управления: сущность, содержание, классификация.
21. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.
22. Концепция управления человеческими ресурсами: сущность и содержание.
23. Менеджер как профессиональный управляющий.
24. Основные требования к личности менеджера.
25. Лидерство: природа, признаки, сущность, содержание.
26. Понятие и основные направления научной организации управленческого труда.
27. Методы управленческого воздействия.
28. Понятие, сущность и содержание эффективности менеджмента.
29. Виды эффективности менеджмента.
30. Факторы, оказывающие влияние на эффективность менеджмента.

**1.4. Деловые игры (практические задания)**

*Деловая игра № 1. Постановка целей функционирования предприятия. Анализ влияния факторов внешней и внутренней среды на управление по целям*

**Цель деловой игры**

1. Приобретение ее участниками необходимых знаний и практических навыков по постановке стратегических и оперативных целей работы организации.

2. Выработка управленческих решений по достижению поставленных целей.

3. Создание у участников игры ориентации на изменение целей, стоящих перед предприятием, за счет влияния факторов внешней и внутренней среды организации.

***Исходные теоретические положения***

В рамках управления особое место занимает менеджмент посредством постановки целей. Здесь речь идет о процессе, при котором руководитель и сотрудники вместе:

* определяют задачи фирмы;
* уточняют ответственность, т.е. ожидаемые результаты;
* используют результаты для руководства компанией и для оценки вклада каждого сотрудника в плоды ее деятельности.

Сначала руководство фирмы формирует стратегические цели. Далее, на каждом более низком уровне, эти цели наполняются подцелями и установленными сроками исполнения. Периодически обсуждаются: нужна ли корректировка курса, реалистично ли сформулированы цели.

Наиболее продуктивен данный метод, когда сотрудники: знают, что от них ожидают; согласны взять на себя обязательства по достижению поставленных целей.

Цели призваны удовлетворять следующим требованиям:

* быть конкурентными;
* быть обозримыми;
* быть реалистичными.

К внутренней среде организации относятся: цели и стратегия развития, состояние портфеля заказов, структура производства и управления, финансовые и трудовые ресурсы, объем и качества работ, в том числе НИОКР и т.д.

К факторам внешней среды предприятия относятся: поставщики, потребители, конкуренты, органы законодательного регулирования, кредиторы, трудовые ресурсы и др. Вторая группа внешних факторов практически неуправляема со стороны менеджеров организации: состояние экономики страны (или региона), уровень научно-технического и социального развития, культурная и политическая обстановка, уровни цен и инфляции, доходы покупателей, правительственная финансовая и налоговая политика.

Важнейшие функциональные подсистемы организации:

* маркетинг;
* производство;
* научно-исследовательские разработки (инновации);
* финансы;
* персонал;
* менеджмент.

**Методические указания**

Группа разбивается на команды по 6-7 человек в каждой, в зависимости от общего количества играющих и в свободном обмене мнениями принимается общее коллективное решение, в соответствии с заданием, приведенным ниже.

**Задание**

1. Выбрать тип организации и сформировать ее " миссию".

2. Исходя из формулировки "миссии" определить цели, стоящие перед функциональными подсистемами организации.

З. Выработать решения по достижению поставленных целей каждой функциональной подсистемой.

4.Определить зависимость достижения поставленных целей от перечисленных факторов, которые окажут максимальное воздействие на достижение поставленных целей в современных российских условиях.

5. Определить систему контроля выполнения управленческих решений по достижению поставленных целей.

6. Составить отчет.

**Исходные данные**

Организация:

* Государственное предприятие любой отрасли (опытно – конструкторское бюро и т.п.);
* Торгово-посредническая фирма;
* Фирма, производящая мебель;
* Ювелирно–художественная фирма;
* Малое предприятие по производству ТНП.
* Предприятие, оказывающее услуги населению.

*Деловая игра №2 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.

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

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

6. В отчет входит заполненный бланк участника игры.

*Деловая игра № 3. 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.

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

3. Составить отчет.

**Исходные данные**

1.Функции организации

2. Среднегодовой фонд времени одного работающего 1840 часов.

***1.5. Темы собеседований, дискуссий***

1. Под воздействиями каких основных факторов рождались этапы эволюции менеджмента?
2. Назовите основные этапы развития менеджмента и охарактеризуйте их.
3. В чем состоит вклад в «научный менеджмент» Ф.Тейлора.
4. Какие недостатки были присущи классическому научному менеджменту.
5. Поясните, в чем состоят административные принципы классического менеджмента. 6. Основной вклад в развитие административного менеджмента внес А. Файоль.
6. Поясните, что это за вклад.
7. Компания по М. Веберу – это бюрократическая организация. Назовите основные черты такой организации.
8. Назовите принципы построения «идеальной» организации, сформулированные М. Вебером.
9. В 30-50гг. XX в. получила распространение так называемая «школа человеческих отношений». Что нового привнесла она в менеджмент.
10. Бихевиоризм называли новым направлением в менеджменте. Поясните, в чем была заключена его новизна.
11. Поясните, каким образом влияют на эффективность менеджмента взаимоотношения «организация - внешняя среда»
12. Поясните, в чем состоит корпоративная социальная ответственность менеджмента
13. Поясните, почему предпринимательский бизнес должен быть непременно инновационным
14. Дайте характеристику этапов процесса разработки и принятия управленческого решения.
15. Какие основные характеристики личности ЛПР, влияющие на выбор альтернативы принятия решения.
16. Дайте характеристику элементов внешней среды организации с точки зрения их влияния на принятие управленческих решений.
17. В чем состоит миссия компании и как она связана с ее стратегическими целями.
18. Что представляют собой экспресс – методы диагностики причин конфликтного поведения и какова область их применения.
19. Назовите основные критерии оценки эффективности менеджмента.
20. Назовите особенность организации как большой системы. 2. Особенности социальной и хозяйственной организаций.
21. Что общего между понятиями «организация» и «система».
22. Соотносительность управляющей и управляемой систем организации.
23. Что общего между категориями «закон» и «закономерность», их отличие. 6. Какова природа синергетического эффекта.
24. Обозначьте суть закона самосохранения. 8. Основоположники закона онтогенеза.
25. Обозначьте суть закона анализа и синтеза.
26. Принципы организации: их характеристика, общее с законами организации и отличия между ними.
27. Последовательность реализации организационного проектирования.
28. Что понимается под организационной культурой и какова ее роль в жизнедеятельности организации.
29. Инжиниринг и реинжиниринг бизнеса. 14. Назовите объект реинжиниринга.
30. Понятие «бизнес-процесс».
31. Реинжиниринг и его воздействие на компанию. 17. Участники проекта по реинжинирингу и их роли.
32. Основные этапы реинжиниринга бизнес-процессов. 19. Разработка модели существующего и нового бизнеса.
33. Взаимоотношения человека и организации.
34. Дайте определение понятию «восприятие».
35. Назовите факторы, влияющие на восприятие.
36. Приведите общее понятие мотивации.
37. Различия мотивации и стимулирования.
38. Назовите факторы, влияющие на эффективность работы группы.
39. Назовите основные формы власти.
40. Ситуационный подход к эффективному лидерству. 9. Дайте определение понятию «конфликт».
41. Назовите основные типы конфликтов.
42. Организационные и межличностные методы разрешения конфликтов.
43. Стрессы. Причины возникновения стрессов.
44. Назовите структурные элементы коммуникации.
45. Перечислите проблемы и условия организационных изменений
46. **Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**
    1. ***Основная литература:***

1. Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 1. - 661 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807

2. Понуждаев, Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808

* 1. ***Дополнительная литература***

1. Теория менеджмента: учебник для бакалавров / отв. ред Л.С. Леонтьева. -.М., 2014.-287с.

2. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=421666>

3. Сборник деловых игр и тестов по дисциплине «Теория менеджмента» (учебно-методическое пособие). Московский эко-номический журнал. – 2015

4. Фомин А.А. Учебно-методическое пособие Использование активных форм обучения при проведении семинарских занятий по дисциплине «Теория менеджмента». – ГУЗ, 2017.

* 1. ***Периодика***

1. Менеджмент в России и за рубежом.-2006-2015гг.