

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ГОУ ВПО ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**У Т В Е Р Ж Д А Ю**

Декан экономического факультета

Еремин В.Н.

подпись

Ф И О

« »

2011 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»**

Направление подготовки

**080200 «Менеджмент»**

Профиль подготовки

**Производственный менеджмент**

Степень выпускника

**Бакалавр**

Форма обучения

**очная, заочная**

**Иваново 2011**

## **1. Цели освоения дисциплины.**

Цель курса – Формирование научного представления об управлении как виде профессиональной деятельности; освоение студентами общетеоретических положений управления социально-экономическими системами; овладение умениями и навыками практического решения управленческих проблем; изучение мирового опыта менеджмента, а также особенностей российского менеджмента..

Основные задачи курса:

- овладение понятийным аппаратом дисциплины;
- освоение научных методов исследования управления;
- изучение базовых положений теории менеджмента;
- изучение законов и закономерностей организации;
- изучение основных этапов развития управленческой мысли;
- изучение сущности и факторов организационного поведения.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП.**

«Теория менеджмента» является важнейшей дисциплиной базовой части профессионального цикла. Ее изучение базируется на знаниях и умениях, полученных при освоении основной образовательной программы по направлению бакалавриата «Менеджмент» по таким дисциплинам как «Философия», «История», «Экономическая теория», «Введение в менеджмент», «Институциональная экономика», .

Требования к входным знаниям, умениям, компетенциям:

- Умение анализировать и оценивать исторические события и процессы;
- владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- Стремление к личностному и профессиональному саморазвитию;
- Осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
- способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы;
- знание экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способность проводить анализ конкурентной среды отрасли.

Компетенции, полученные в ходе изучения данной дисциплины, необходимы для изучения дисциплин «Стратегический менеджмент», «Финансовый менеджмент», «Производственный менеджмент», «Управление предприятием», «Управление человеческими ресурсами», «Управление конкурентоспособностью организации», «Методы принятия управленческих решений», «Управление качеством», «Управление инновациями», «Организационная культура».

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «Теория менеджмента».**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- Готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);
- Способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ОК-19);
- Способность учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20);
- Знание основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1);
- Способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);
- Готовность к разработке процедур и методов контроля (ПК-3);
- Способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
- Способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
- Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);

- Способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7).

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- понятийный аппарат теории менеджмента;
- основные характеристики организации;
- законы организации;
- принципы организации;
- основные управленческие теории;
- сущность и содержание организационного поведения;
- действие факторов, определяющих организационное поведение;
- основы формирования и преобразования организации.

**Уметь:**

- осуществлять типологический анализ организации;
- определять формы реализации законов организации, адекватные сложившейся ситуации;
- выделять принципы организации, наиболее значимые в данной ситуации;
- определять адекватные ситуации системы управления поведением в организации.

**Владеть:**

- навыками оценки состояния организации;
- навыками оценки состояния организационного поведения;
- навыками анализа и проектирования организации.

**4. Структура и содержание дисциплины.**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 12 зачетных единиц, 432 учебных часа, из них 208 аудиторных (104-лекций; 104 - семинаров), 224- самостоятельная работа, формы итогового контроля – экзамен (2, 3, 4 семестр).

**4.1. Тематическое планирование.**

№ п\п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
				Лекции	Семинары	Сам. работа	
1.	История управленческой мысли	2					
1.1.	Природа управления и исторические тенденции его развития		1-2	4	4	8	Входной тест  Устные ответы по вопросам семинара
1.2.	Школы менеджмента		3-5	6	6	12	Устные ответы по вопросам семинара
1.3.	Современный этап развития управленческой мысли		6-7	4	4	8	Проверка выполнения домашнего задания

1.4.	Разнообразие моделей менеджмента		8-9	4	4	8	Проверка выполнения домашнего задания
1.5.	Развитие управленческой мысли в России		10-11	4	4	8	Устные ответы по вопросам семинара Проверка выполнения домашнего задания
1.6.	Теории мотивации		12-14	6	6	14	Проверка выполнения домашнего задания
1.7.	Теории лидерства		15-17	6	6	14	Проверка выполнения домашнего задания
	Итого 2 семестр		17 недель	34	34	72	Экзамен
2.	Теория организации	3					
2.1.	Организация как система		1	2	2	4	Входной тест Устные ответы по вопросам семинара
2.2.	Структура организации		2-3	4	4	12	Устные ответы по вопросам семинара
2.3.	Предприятие как хозяйственная организация		4	2	2	4	Проверка выполнения домашнего задания
2.4.	Организация и управление		5-6	4	4	12	Проверка выполнения домашнего задания
2.5.	Закон анализа-синтеза		7	2	2	4	Устные ответы по вопросам семинара Проверка выполнения домашнего задания
2.6.	Закон синергии		8	2	2	4	Проверка выполнения домашнего задания
2.7.	Закон информированности-упорядоченности		9	2	2	4	Устные ответы по вопросам семинара

2.8.	Закон самосохранения		10-11	4	4	8	Проверка выполнения домашнего задания
2.9.	Закон развития		12	2	2	4	Проверка выполнения домашнего задания
2.10	Закон пропорциональности		13	2	2	4	Устные ответы по вопросам семинара Проверка выполнения домашнего задания
2.11	Принципы организации: понятие, классификация, формирование		14	2	2	4	Устные ответы по вопросам семинара
2.12	Принципы статической организации		15	2	2	4	Проверка выполнения домашнего задания
2.13	Принципы динамической организации		16-17	4	4	8	Проверка выполнения домашнего задания
2.14	Принципы рационализации		18	2	2	4	Устные ответы по вопросам семинара Проверка выполнения домашнего задания
	Итого 3 семестр		18 недель	36	36	80	Экзамен
3.	Организационное поведение	4					
3.1.	Теории поведения человека в организации		1-2	4	4	8	Входной тест Устные ответы по вопросам семинара
3.2.	Личность и организация		3	2	2	4	Проверка выполнения домашнего задания
3.3.	Управление поведением в организации		4-5	4	4	10	Проверка выполнения домашнего задания.
3.4.	Взаимодействие в организации и создание ко-		6-7	4	4	10	Проверка выполнения до-

	манд						машнего задания
3.5.	Коммуникативное поведение в организации		8-9	4	4	8	Устные ответы по вопросам семинара
3.6.	Анализ и конструирование организации		10-11	4	4	8	Проверка выполнения домашнего задания
3.7.	Лидерство в организации		12	2	2	4	Проверка выполнения домашнего задания
3.8.	Изменения в организации		13	2	2	4	Устные ответы по вопросам семинара Проверка выполнения домашнего задания
3.9.	Поведенческий маркетинг		14-15	4	4	8	Проверка выполнения домашнего задания.
3.10	Организационное поведение в системе международного бизнеса		16-17	4	4	8	Проверка выполнения домашнего задания
	Итого 4 семестр		17 недель	34	34	72	Экзамен
Всего:			52 недели	104	104	224	Экзамены 2, 3, 4 семестры

## 4.2. Содержание учебного материала.

### Раздел 1. История управленческой мысли.

#### Тема 1.1. Природа управления и исторические тенденции его развития

Природа управления и исторические тенденции его развития. Управленческие революции. Условия и факторы возникновения менеджмента.

#### Тема 1.2. Школы менеджмента.

Школы менеджмента. Школы научного и административного управления. Школы человеческих отношений и поведенческих наук. Школа науки управления.

Содержание и основные положения школы научного управления. Ф. Тейлор – основоположник научного управления. Развитие идей Ф. Тейлора в трудах его последователей. Работы Г. Ганта, Ф. и Л. Гилбертов, Г. Эмерсона. Продолжение идей Ф. Тейлора на заводах Форда.

Административная школа в управлении. Основные положения взглядов А. Файоля. Углубление концепций А. Файоля в дальнейших исследованиях. Разработка основных функций администрирования и принципов построения формальной организации в работах Л. Урвика и Л. Гьюлика.

Работы М. Вебера. Идеальный (бюрократический) тип организации. Идеи Л. Слоана и их практическое воплощение.

Взгляды Мэри Паркер Фоллет. Эксперименты Э. Мэйо. Зарождение школы человеческих отношений. Бихевиоризм (психология поведения). Работы Х. Мюнстерберга и профессиональный отбор. Работы А. Маслоу, Д. Макгрегора, Ф. Герцберга. Теория обогащения труда. Работы К. Левина, Р. Ликерта.

Школа науки управления (количественная школа). Основные направления школы: исследование операций, общая теория систем, эконометрика.

Синтетические учения об управлении. Концепция управления по целям, концепция 7С, теория Z Оучи.

### **Тема 1.3.Разнообразие моделей менеджмента**

Модель менеджмента как понятие. Интернациональный характер содержания менеджмента в различных странах, национальные особенности, проявляющиеся в формах и методах.

Европейская модель менеджмента (американская модель, германская модель социально-ориентированной экономики, шведская модель), азиатская модель менеджмента (японская); евразийская модель (российская).

### **Тема 1.4.Современный этап развития управленческой мысли**

Парадигмы управления XX века и формирование парадигмы управления XI в. Понятие парадигмы. Сравнение парадигмы I и II половины XX века. Принципы управления 90-х годов. Подходы к формированию парадигмы XXI века.

### **Тема 1.5.Развитие управленческой мысли в России**

Вклад российских ученых в развитие науки управления. Работы А.А. Богданова, А.К. Гастева, П.М. Керженцева и др.. Принципы управления социалистическим производством. разработка теории функций, структур и процессов с учетом этих принципов.

### **Тема 1.6.Теории мотивации.**

Ранние теории содержания мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. Мак Клеелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга. Значение их выводов для практики мотивирования. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, модель Л. Портера и Э. Лоулера. Теория усиления Скиннера, теория постановки целей. Использование их выводов.

### **Тема 1.7.Теории лидерства.**

Природа лидерства. Классические теории лидерства: теория черт, концепции лидерского поведения, ситуационные теории лидерства.

Управление лидерством: выявление лиц с природными и (или) сформировавшимися лидерскими качествами и их привлечение для занятия руководящих должностей. Критерии определения пригодности к лидерству по С. Кови.

## **Раздел 2. Теория организации.**

### **Тема 2.1. Организация как система**

Теория организации и ее место в системе научных знаний. Понятие «система» и основные системные признаки. Целостность. Структурность. Взаимозависимость системы и среды.

Иерархичность. Множественность описаний каждой системы. Дихотомическая классификация систем: живые и неживые, естественные и искусственные, статические и динамические, простые и сложные, детерминированные и стохастические, открытые и закрытые, активные и пассивные.

Понятие «организации». Упорядоченность организации. Направленность организации. Внешняя организация и самоорганизация. Организационная деятельность: организующая и дезорганизующая. Формы движения организации. Внешнеобусловленное движение и самодвижение. Функционирование, рост, развитие, спад, регресс, катастрофирование.

Общие критерии организованности системы. Сложность состава системы. Сложность организации системы. Интегральная сложность системы. Связь между организованностью и сложностью системы. Активность как способность системы к самодвижению. Активность и инертность системы. Генерирование активности. Положительная и отрицательная активность.

### **Тема 2.2. Структура организации**

Понятие «структура». Структура системы и состав системы. Типология межкомпонентных связей: по направленности воздействия, по роли и месту в структуре, по характеру воздействия, по прерывистости, по вариабельности, по пространственной ориентации. Типология соединений. Базовые типы конфигурации структур. Сложные структуры. Структуры высокие и плоские. Структуры гибкие и жесткие.

Структуры непосредственного взаимодействия. Структуры отношений иерархической соподчиненности. Структуры пропорциональных отношений. Классификация структур по сферам функционирования организации. Классификация структур по типу департаментизации.

### **Тема 2.3. Предприятие как хозяйственная организация**

Социальная организация как сложная система. Цели и функции социальной организации. Формальная и неформальная социальные организации. Предпосылки формирования неформальных организаций. Внеформальные организации. Социально-психологические организации.

Понятие предприятия. Классификация предприятий: по формам собственности, по размерам, по сферам деятельности, по отраслям, по организационно-правовым формам. Организационное поведение предприятия. Организационно-управленческие особенности предприятий разных форм собственности. Особенности малых, средних и крупных предприятий.

### **Тема 2.4. Организация и управление**

Формы регулирования деятельности предприятий. Внешнее непосредственное регулирование. Внешнее управление. Сферы приоритетности внешнего управления в системе функционирования национальной экономики. Ситуации, в которых необходимо усиление внешнего управления национальной экономикой. Непосредственная саморегуляция. Самоуправление в организации. Перспективы расширения сферы непосредственного регулирования в организациях, основанных на самоуправлении. Общие и специфические законы социальной организации. Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли. Субъекты организаторской деятельности. Проектирование организационных систем.

### **Тема 2.5. Закон единства анализа-синтеза**

Дифференциация системы как декомпозиция ее на составные части. Интеграция системы как композиции составляющих ее компонентов. Определение закона анализа-синтеза (дифференциации-интеграции). Дифференциация и эффект специализации. Интеграция и эффект эмерджентности. Действие закона дифференциации – интеграции применительно к разным типам систем. Дифференциация и интеграция – взаимозависимость и автономность. Характеристики дифференциации. Характеристики интеграции. Приложения закона дифференциации – интеграции на уровне национальной экономики. Отраслевая дифференциация и межотраслевая интеграция. Внутриотраслевая дифференциация и внутриотраслевая кооперация производства.

Приложение закона дифференциации – интеграции на уровне предприятия. Внутрипроизводственное разделение и кооперация труда.

### **Тема 2.6. Закон синергии**

Понятие «синергии». Формулировка закона синергии. Типы синергетических объединений. Условия для формирования синергетического объединения. Положительный синергетический эффект. Факторы усиления синергетического эффекта. Отрицательный синергетический эффект. Пути преодоления отрицательного синергетического эффекта. Добровольные и вынужденные синергетические объединения. Объединения, не дающие синергетический эффект. Синергетический эффект в социальных организациях разного типа. Объединение однопрофильных предприятий. Объединение предприятий-смежников. Агропромышленные объединения. Научно-производственные объединения. Торгово-промышленные объединения. Территориально-производственные комплексы. Политические объединения. Акционерные общества. Товарищества. Кондоминимумы. Союзы. Общества. Профсоюзы. Лобби в парламенте и других властных структурах.

### **Тема 2.7. Закон информированности - упорядоченности**

Понятие информации. Объективная и субъективная информация. Основные характеристики информации. Классификация информации. Внешняя и внутренняя информация. Информация о внешней и внутренней среде. Информация для внешнего и внутреннего пользования. Информация о прошлом, настоящем и будущем. Классификация информации по функциональному назначению. Информационная система организации. Информационное поле. Информационное пространство. Характеристики информационного поля. Искажения информационного поля. Информированность как основа упорядоченности социальной организации. Формулировка закона информированности–упорядоченности.

### **Тема 2.8. Закон самосохранения**

Стремление к самосохранению – условие существования организации. Формулировка закона самосохранения. Устойчивость и равновесие системы. Устойчивые и неустойчивые системы. Реализация закона самосохранения на уровне общества. Обеспечение равновесия системы «человек-природа». Два вида гомеостаза системы «Человек-природа»: обеспечивающего существование человека как биологического вида и обеспечивающего возможность функционирования производственной системы. Глобальное и локальные противоречия в системе «Человек-природа». Глобальная и локальные экологические катастрофы и нарушение гомеостаза «Человек-природа». Направления сохранения равновесия системы «Человек-природа». Направления сохранения равновесия системы «Человек-природа». Рекреационная деятельность и обеспечение равновесия «Человек-природа». Обеспечение нормального и стабильного функционирования экономической системы общества.

Реализация закона самосохранения на уровне организации. Самосохранение – важнейший принцип поведения предприятия. Инструменты реализации закона самосохранения предприятия. Планы и прогнозы деятельности организации. Оценка эффективности функционирования организации. Формирование ресурсной базы развития и выбор правильной стратегии развития. Формирование рациональной структуры организации. Формирование персонала, способного рационально решать настоящие и будущие задачи организации. Формирование сильной и рациональной организационной культуры. Фирменная философия как инструмент самосохранения предприятия.

### **Тема 2.9. Закон развития**

Формулировка закона развития. Жизненный цикл системы. Онтогенез предприятия. Фазы онтогенеза. Преджизнь предприятия. Концепция развития предприятия. Композиционный путь формирования социальных организаций. Декомпозиционный путь формирования социальных организаций. Освоение мощностей предприятия. Направления расширения предпри-

ятия. «Вторая молодость». Старение и гибель предприятия. Особенности развития функциональных подсистем и подразделений предприятия.

#### **Тема 2.10. Законы пропорциональности**

Закон композиции как закон согласования целей организации. Формирование и функционирование целенаправленных систем. Содержание закона пропорциональности. Пропорциональность как нормативное соотношение и мера порядка. Нормативные, фактические и плановые пропорции. Общесистемные и межкомпонентные пропорции. Пропорции строения системы и пропорции функционирования системы. Пропорциональность национальной экономики. Пропорциональность на предприятии.

#### **Тема 2.11. Принципы организации: понятие, классификация, формирование.**

Понятие принципа. Классификация принципов организации. Рациональность и нерациональность принципов. Причины нерациональности принципов организации. Обеспечение рациональности состава и структуры принципов организации. Обеспечение рациональности формирования и четкости формулирования принципов организации. Улучшение практики использования принципов организации. Преодоление сопротивления реализации принципов организации.

#### **Тема 2.12. Принципы статической организации.**

Статика организации. Направления формирования рациональных структур. Принципы статической организации – правила построения рациональных структур. Целевая ориентация. Приоритет функций над составом звеньев. Приоритет объекта над субъектом. Адаптивность. Полная координация. Минимум сложности. Полномасштабность. Пределы автономности. Сочетание централизации и децентрализации. Сочетание непрерывности и дискретности. Взаимосогласованность вертикали и горизонтали. Субординация. Единство распорядительства. Согласованное управление. Диапазон контроля. Формальная фиксация – реальность отношений. Использование принципов структуризации при формировании социальных организаций разных видов.

#### **Тема 2.13. Принципы динамической организации.**

Динамика организации. Процессы и процессуализация. Классификация процессов по фазам жизненного цикла систем. Классификация процессов по типам поведения системы. Фаза (стадия), этап, период, действие, операция – как составные части процесса. Функции, задачи и проблемы как элементы блока ориентации процесса. Состояние, цикл, интервал, процедура как элементы блока реализации процесса. Типология процессов в соответствии с их важнейшими внутренними характеристиками. Принципы динамической организации – правила формирования рациональных процессов. Направленность. Прямоточность. Результативность. Эффективность. Восприимчивость. Информативность. Надежность. Оперативность. Гибкость. Параллельность. Ритмичность. Синхронность.

#### **Тема 2.14. Принципы рационализации.**

Принципы рационализации – правила совершенствования статической и динамической организации. Концептуализация. Алгоритмизация. Нормализация условий. Систематизация. Классификация. Концентрация на главном. Выравнивание потенциала. Ассоциация. Специализация. Стандартизация. Унификация. Персонификация. Регламентация. Регистрация.

### **Раздел 3. Организационное поведение.**

#### **Тема 3.1. Теории поведения человека в организации**

Предмет организационного поведения. Основные понятия. Связь с другими научными дисциплинами. Предпосылки к изучению организационного поведения.

Теоретические основы организационного поведения как области знаний. Первые разработки в сфере изучения поведения работников. Теории мотивации.

Отечественные концепции организационного поведения. Теоретические и практические разработки отечественных ученых конца XIX века, научная организация труда и организационное поведение, исследование бригадных и индивидуальных форм деятельности, комплексные модели поведения работников.

### **Тема 3.2. Личность и организация**

Психологические типы людей и типы поведения в организации.

Вхождение человека в организацию. Адаптация и помощь в адаптации со стороны организации. Типы адаптации в зависимости от того, какие нормы и ценности приняты новым членом организации: отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм. Матрица типов включения человека в организацию.

Ролевое поведение в организации. Статус и роль человека в организации. Роль и ролевое поведение. Ролевые конфликты.

Личностное деловое поведение. Факторы и характеристики личностного делового поведения. Инициативность, исполнительность, инертность. Персональное развитие в организации. Социализация. Карьера.

### **Тема 3.3. Управление поведением в организации**

Формирование группового поведения в организации. Взаимодействие человека и группы. Проявления воздействия группы на человека. Кооперация, слияние и конфликт как формы взаимодействия человека и организации.

Факторы группового поведения: профессиональная работоспособность, морально-психологическая сплоченность, целеустремленность и т.д. Эффективность группового поведения.

Подчиненные как объект управления: основные характеристики, факторы поведения. Типология подчиненных по различным критериям: склонность подчиняться, предпочтения в работе и др.

Управление поведением персонала. Установки работников и их изменение. Прогнозирование поведения подчиненных. Процесс и методы прогнозирования.

Мотивация и стимулирование поведения подчиненных в соответствии с критериями эффективности организации.

### **Тема 3.4. Взаимодействие в организации и формирование команды**

Сущность и необходимость межгрупповой координации поведения. Сотрудничество как характеристика организационного поведения.

Сущность и признаки команды. Работа в команде: цели, преимущества, факторы эффективности. Ролевые функции членов команды (различные подходы к классификации). Этапы создания команды и методы формирования команды.

### **Тема 3.5. Коммуникативное поведение в организации**

Формирование коммуникативного пространства: внутренние внешние коммуникации. Организация общения руководителя с подчиненными. Барьеры делового общения. Коммуникативное поведение руководителей и подчиненных.

Технология обратной связи как необходимое условие эффективности коммуникационного процесса. Принципы, техника и эффективность обратной связи.

### **Тема 3.6. Анализ и конструирование организации**

Анализ отношений в организации: сущность, значение, принципы проведения, показатели.

Факторы и элементы проектирования организации: состояние внешней среды, технология работы в организации, стратегические цели, поведение работников. Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация, иерархия, распределение прав и ответственности и др.

Формирование организационных ценностей как важный элемент проектирования организации. Процесс и факторы формирования организационных ценностей. Влияние руководителя на организационные ценности сотрудников.

### **Тема 3.7. Лидерство в организации**

Качество и черты личности лидера. Типы лидерства. Властные ресурсы руководителя: их проявление и использование. Стратегическое поведение лидера. Кризис лидерства.

Технология влияния лидера на поведение: убеждение, установление доверия, управление собраниями и т.д.

### **Тема 3.8. Изменения в организации**

Сущность и направления организационных изменений. Стратегия изменений: выработка и реализация.

Инновационное поведение. Поведенческие типы участия в инновационном процессе. Сопротивление изменениям. Стресс. Построение инновационных коммуникаций в организации. Инновационная мобилизация персонала.

Потенциал организационного поведения. Временные ресурсы. Потенциал управленческого процесса. Потенциал руководителя.

### **Тема 3.9. Поведенческий маркетинг**

Формирование маркетинговой социально-культурной среды. Ориентация управленческого сознания в сфере маркетинга. Рыночные ориентации персонала.

Типы поведения при взаимодействии с клиентами. Управление поведением сотрудников и формирование имиджа организации.

Типы поведенческого маркетинга. Стадии формирования поведенческого маркетинга: производственная ориентация, сбытовая ориентация, конъюнктурная ориентация, маркетинговая ориентация.

### **Тема 3.10. Организационное поведение в системе международного бизнеса**

Особенности поведения в различных национальных культурах. Формирование организационного поведения в многонациональных корпорациях. Управление организационным поведением в организации, ведущей операции на внешнем рынке.

## **5. Образовательные технологии**

Организация учебного процесса осуществляется в форме лекций и семинарских занятий, индивидуальной самостоятельной работы студентов.

Учебный процесс по дисциплине «Теория менеджмента» основан на использовании следующих инновационных образовательных технологий:

1. Технология проблемного обучения – основные темы курса на лекционных и практических занятиях раскрываются через постановку и последующее разрешение проблемы в области ключевых положений и законов организации.

2. Технология учебного диалога в форме дискуссии как на лекции при разборе наиболее проблемных моментов, так и на практических занятиях.

3. Технология обучения в условиях выбора – выполнение основных заданий осуществляется через выбор из ряда альтернатив наиболее значимых факторов стратегического влияния, стратегических задач и стратегий.

4. Технология коллективного обучения – коллективы группы и микрогрупп выступают в качестве коллективного эксперта при оценивании внешних и внутренних факторов стратегической ситуации.

5. Технология тестового контроля качества образования – по завершении теоретического обучения выполняется итоговый тест по дисциплине.

6. Рейтинговые технологии контроля качества образования - итоговая оценка по дисциплине определяется величиной рейтинга, в котором отражается работа в течение семестра и ответы на экзамене.

7. Информационно-компьютерные технологии – используются на практических занятиях, а также при самостоятельной внеаудиторной подготовке с использованием комплекта учебных материалов в электронной форме.

98 часов аудиторных занятий проводится в интерактивной форме. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 47,1 %.

## **6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

Система контроля включает: входной контроль, текущий контроль и итоговый контроль по дисциплине.

Входной контроль осуществляется в форме теста на знание базовых понятий.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах: оценка устных выступлений, оценка выполненных домашних заданий к практическим занятиям, тесты по отдельным темам (см. раздел 4.1.).

Итоговый контроль осуществляется в форме экзамена (2, 3, 4 семестр).

Основой контроля по дисциплине является балльно-рейтинговая система оценки овладения студентами установленными компетенциями. Оценка дается по 1000-балльной шкале. Максимальное количество баллов, получаемых за работу в семестре – 500.

Оценка за работу в семестре осуществляется по следующим направлениям:

- 1) Посещаемость – до 200 баллов. При наличии пропусков без уважительных причин происходит уменьшение оценки за посещаемость пропорциональное доле пропусков в общей продолжительности аудиторных занятий.
- 2) Активность на занятиях – до 100 баллов.
- 3) 2 контрольные работы – до 75 баллов за каждую.

Экзаменационное задание включает 2 теоретических вопроса (до 150 баллов) и практическое ситуационное задание (до 200 баллов). Оценка знаний на зачете (до 200 баллов) дается на основании устных ответов на теоретические вопросы и выполнения практических заданий.

Суммарный рейтинг, отражающий в себя и результаты работы студента в течении семестра и итоги экзаменационного испытания, переводится в традиционную пятибалльную оценку. «Отлично» получают студенты, набравшие от 850 до 1000 баллов, «хорошо» – от 700 до 849 баллов, «удовлетворительно» – от 500 до 699 баллов, «неудовлетворительно» – менее 500 баллов.

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

### **По разделу 1**

#### **Основная литература**

1. Веснин В.Р. Менеджмент: Учеб. М.: Изд-во «Проспект», 2008.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. М.: Гардарики, 2006.
3. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: Учеб. пособие. М.: Дека, 2004.
4. Кравченко А.И. История менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академический проект, 2000.

5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: Дело, 1996.
6. Менеджмент / Под ред. В.Л. Максимцова, М.А. Комарова. 2 изд. М.: ЮНИТИ, 2005.
7. Переверзев М.П., Шайденко Н.А., Басовский Л.Е. Менеджмент / Под ред. М.П. Переверзева. М.: ИНФРА-М, 2005.
8. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. М.: Аспект Пресс, 1998.
9. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2007.
10. Семенова И.И. История менеджмента: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1998.
11. Управление организацией. Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. М.: ИНФРА-М, 1998.

#### **Дополнительная литература**

1. Абчук В.А. Азбука менеджмента. СПб.: Союз, 1998.
2. Акофф Р. Искусство решения проблем: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1979.
3. Акофф Р. Планирование будущего корпорации: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1985.
4. Ансофф Н. Стратегическое управление: Пер. с англ. М.: Экономика, 1989.
5. Бизнес и менеджер / Составитель И.С. Дараховский и др. М.: Азимут-Центр, 1992.
6. Бовыкин В.И. Новый менеджмент. М.: Экономика, 1997.
7. Бусыгин А.В. Эффективный менеджмент: Учебник. М.: Финпресс, 2000.
8. Вайсман А. Стратегия маркетинга: 10 шагов к успеху. Стратегия менеджмента: 5 факторов успеха: Пер. с немецкого. М.: АО Интерэксперт, Экономика, 1995.
9. Велесько Е.Н., Быков А.А., Дражек З. Стратегическое управление: Практика принятия системных решений. Мн.: Технология; Изд-во БГЭУ, 1997.
10. Вортман М.А., Роднина А.Ю. Основы менеджмента: Учебно-методическое пособие. Ч.1. Иваново: ИвГУ, 2009.
11. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Пер. с англ. М.: Дело, 1993.
12. Годин В.В., Корнеев И.К. Управление информационными ресурсами. 17 модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 17. М.: ИНФРА-М, 1999.
13. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2 томах. Том 1. М.: МНИПУ, 1998.
14. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2 томах. Том 2. М.: МНИПУ, 1998.
15. Гунин В.Н., Баранчеев В.П., Устинов В.А. Управление инновациями. 17 модульная программа для менеджеров. «Управление развитием организации». Модуль 7. М.: ИНФРА-М, 1999.
16. Дафт Р.Л. Менеджмент. СПб.: Изд-во Питер, 2008.
17. Джон Уайлн энд Санз. Корпоративное управление. М., 1996.
18. Друкер П.Ф. Менеджмент: задачи, обязанности, практика. М.: ООО «Издательский дом «Вильямс», 2008.
19. Дункан Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики: Пер. с англ. М.: Дело, 1996.
20. Ингид Ол. Японский менеджмент: прошлое, настоящее, будущее. М.: ЭКСМО, 2007.
21. Как добиться успеха. Практические советы деловым людям. М.: Республика, 1992.
22. Как работают японские предприятия / Под ред. Я. Модена и др. М.: Экономика, 1989.
23. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений: Учеб. пособие. М.: Русская Деловая литература, 1998.
24. Карлоф Б. Деловая стратегия: Пер. с англ. М.: Экономика, 1991.
25. Кноринг В.И. Искусство управления: Учеб. М.: Изд-во БЕК, 1997.

26. Кохно П.А., Микрюков В.А., Комаров С.Е. Менеджмент М.: Финансы и статистика, 1993.
27. Кони́на Н. Ю. Менеджмент в международных компаниях. Как побеждать в конкурентной борьбе. М.: ТК Велби, 2008.
28. Кремс Дж. 7 уроков величайших менеджеров, или что знает CEO: пер. с англ. М.: Фелир-Пресс, 2004.
29. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1996.
30. Кунц Г., О'Донелл С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. М.: Прогресс, 1981.
31. Курицын А.Н. Секреты эффективной работы. М.: Стандарты, 1994.
32. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. М.: ЭЛНИК, 1995.
33. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Эффективный менеджмент: Учеб. пособие. М.: Высшая школа, 2003.
34. Мерсер Д. ИБМ Управление самой преуспевающей корпорацией в мире: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1991.
35. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 1998.
36. Монден Я. «Тойота». Методы эффективного управления: Пер. с англ. М.: Экономика, 1989.
37. Моррисей Дж.Л. Целевое управление организацией. М., 1989.
38. Морита А. Сделано в Японии: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1990.
39. Муэрс Роджер. Эффективное управление: Пер. с англ. М.: Изд-во «Финпресс», 1998.
40. Оучи У. Методы организации производства. Теория Z. Японский и американский подходы: Пер. с англ. М.: Экономика, 1984.
41. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1986.
42. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. М.: МГУ, 1991.
43. Попов С.А. Стратегическое управление. 17 модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4. М.: ИНФРА-М, 1999.
44. Прокопенко И.И. Управление производительностью: Практ. руководство: Пер. с англ. Киев: Техника, 1990.
45. Прохоров А.П. Русская модель управления. М.: Эксмо, 2006.
46. Робинз С. Колтер М. Менеджмент: Пер. с англ. М.: ООО «Издательский дом «Вильямс», 2007.
47. Роджерс Ф.Д. ИБМ. Взгляд изнутри. Человек. Фирма. Маркетинг: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1990.
48. Румянцева З.П., Филинов Н.Б., Шрамченко Т.Б. Общее управление организацией: принципы и процессы: 17 модульная программа для менеджеров. «Управление развитием организации». Модуль 3. М.: ИНФРА-М, 1999.
49. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне, Ниссинен И.У. Управление по результатам: Пер. с финск. / Под ред. Я.Л. Деймана. М.: Прогресс, 1988.
50. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2003.
51. Семь нот менеджмента лучшая практика управления. М.: ЗАО «Эксперт РА», 2008.
52. Симонс Д., Мэрс У. Как стать собственником. Американский опыт участия работников в собственности и управлении: Пер. с англ. М.: Аргументы и факты, 1993.
53. Скотт Синк В. Управление производительностью. Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1989.
54. Смирнова В.Г., Мильнер Б.З., Латфуллин Г.Р., Антонова В.Г. Организация и ее деловая среда: 17 модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 2. М.: ИНФРА-М, 1999.

55. Современная практика корпоративного управления в российских компаниях. М.: Альпина Бизнес-Букс, 2007.
56. Сравнительный менеджмент / Под ред. С. Э. Пивоварова. СПб.: Питер, 2006.
57. Сулл Д. Почему хорошие компании терпят неудачу и как выдающиеся менеджеры их возрождают: Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес-Букс, 2004.
58. Тебякин А.В. Менеджмент организации: Учебник. М.: Кнорус», 2007.
59. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Искусство разработки и реализации стратегии: Учеб. для вузов: Пер. с англ. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
60. Уотерман Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1988.
61. Файоль А., Эмерсон Т., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. М.: Республика, 1992.
62. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1998.
63. Финкельштейн С. Ошибки топ-менеджеров ведущих корпораций: анализ и практические выводы: пер. с англ. М.: Альпинг Бизнес-Букс, 2004.
64. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. 17 модульная программа для менеджеров. «Управление развитием организации. Модуль 9.» М.: ИНФРА-М, 1999.
65. Хант Дж.У. Управление людьми в компаниях. Руководство для менеджера. М.: ЗАО «Олимп–Бизнес», 1999.
66. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Пер. с нем. / Под ред. Б.М. Величковского. Т.1 и 2. М.: Педагогика, 1986.
67. Шахмалов Ф.И. Американский менеджмент. Теория и практика. М.: Наука, 1993.
68. Якокка Л.Н. Карьера менеджера: Пер. с англ. / Под ред. С.Ю. Медведлова. М.: Прогресс, 1990.

## **По разделу 2 Основная литература**

1. Теория организация: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.Экономика, 2010.
2. Мильнер Б.З. Теория организации: Учеб. М.: ИНФРА-М, 2008.

## **Дополнительная литература**

3. Арнольд В.И. Теория катастроф. М.: Наука, 1990.
4. Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука. В 2-х кн. М.: Экономика, 1989.
5. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы/предпринимательство и координация в условиях децентрализованной компании/. М.: ИНФРА-М, 1996.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.
7. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент. М.: Дело, 1999.
8. Диалектика познания сложных систем/Под ред. В.С. Тюхтина. М.: Мысль, 1988.
9. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория организации: Учеб. М.: КНОРУС, 2007.
10. Куликов В. И. Регулирование производственной активности организации. М. Наука, 2004.
11. Куликов В.И. Системный анализ управления: Учеб. пособие. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2000.
12. Кунц Г., Одоннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. В 2-х кн. М.: Прогресс, 1981.
13. Лапыгин Ю. Н. Теория организации: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008.

14. Латфуллин Г. Р., Райченко А. В. Теория организации: Учеб. СПб.: Питер, 2006.
15. Медведев В. П., Понуждаев Э. А. Теория организации. М.: Экономистъ, 2007.
16. Осипов Ю.М. Опыт философии хозяйства. М.: Моск. гос. ун-т, 1990.
17. Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организациях. М.: Экономика, 1995.
18. Парахина В. Н., Федоренко Т. М. Теория организации: Учеб пособие. М.: КНОРУС, 2007.
19. Рогожин С. В., Рогожина Т. В. Теория организации: Учеб. М.: Экзамен, 2003.
20. Смирнов Э.А.. Основы теории организации: Учеб пособие. М.: Аудит, 1998.
21. Шеметов П. В., Петухова С. В. Теория организации: Курс лекций. М.: Омега-Л, 2006.

### **По разделу 3**

#### **Основная литература**

1. Алиев В.Г., Дохолян С.В. Организационное поведение. – Махачкала, 1998
2. Глумаков В.Н. Организационное поведение. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2000
3. Громкова М.Т. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999
4. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы упражнения: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-Дана, 2003
5. Еропкин А.М. Организационное поведение: Конспект лекций. М., 1998
6. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение: Учебник. М.: Экономистъ, 2005
7. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов. М.: Флинта ФМПСи, 2000
8. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Поведение в организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2003
9. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение. М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001
10. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999
11. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы: Практ. пособие. М.: ИНФРА-М, 2001
12. Молл Е.Г. Организационное поведение: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 1998
13. Ньюстром Дж.В., Девис К. Организационное поведение: Пер. с англ. СПб.: Изд-во «Питер», 2000
14. Организационное поведение / Под ред. Э.М. Короткова. М., 2001
15. Организационное поведение в таблицах и схемах / Под ред. д.э.н. Г.Э. Латфуллина, д.э.н. О.Н. Громовой. М.: Айрис-пресс, 2002
16. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Питер, 2000

#### **Дополнительная литература**

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2003
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. 2-е изд. М.: Гардарики, 1995
3. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М., 2002
4. Гришина Н.В. Общение с трудовым коллективом. Л.: Лениздат, 1990

5. Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. СПб.: Речь, 2002
6. Мескон Х. и др. Основы менеджмента. М.: ИНФРА-М, 1998
7. Омаров А.М. Управление: искусство общения. М., 1993
8. Психология социальных ситуаций / Сост. и общая ред. Н.В. Гришиной. СПб.: Питер, 2001
9. Самыгин С.И. , Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов-на-Дону, 1997
10. Социальная психология и этика делового общения: Учебник / Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. М.: Культура и спорт, 1995
11. Социальная психология: Учебник. М.: Наука, 1994
12. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева и др. 2-е изд. М.:ИНФРА-М, 1998
13. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. М., 2002
22. Теория организация: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.Экономика, 2010.
23. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория организации: Учеб. М.: КНОРУС, 2007.
24. Мильнер Б.З. Теория организации: Учеб. М.: ИНФРА-М, 2008.
25. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

#### **Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

1. БИГ-Петербург. Публикации по менеджменту. <http://www.big.spb.ru>
2. Электронная библиотека журналов Издательского дома Гребенникова. <http://www.grebennikon.ru>
- 3.
4. Электронная библиотека 'Экономика и управление на предприятиях. <http://eup.ru/Catalog/40-0.asp>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.**

Возможность выхода студентов в Интернет, ПК, проектор, экран, ксерокс для размножения раздаточных материалов.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ПрООП ВПО по направлению подготовки магистратуры 080200 «Менеджмент».

Авторы:

д.э.н., проф. Еремин В. Н.

д. э. н., проф. Куликов В. И.

Программа рассмотрена на заседании кафедры менеджмента (протокол № от .....)

Заведующий кафедрой

Куликов В. И.

Программа одобрена на заседании Ученого совета экономического факультета  
От «      »                      201 г., протокол №

## Входной тест

1. Почему исследования становятся функцией современного менеджмента:
  - а) повысился образовательный уровень менеджеров,
  - б) обострилась конкуренция,
  - в) компьютер расширил возможности анализа,
  - г) повысилась сложность решаемых проблем,
  - д) этому способствует развитие науки.
2. Эвристические исследования – это исследования, для которых характерен:
  - а) высокий уровень рациональности,
  - б) высокий уровень новизны,
  - в) высокий уровень сложности,
  - г) высокий уровень научной обоснованности.
3. Какое из определений исследования является наиболее полным:
  - а) это способ получения дополнительной информации,
  - б) это вид деятельности человека,
  - в) это способ использования знаний в практической деятельности,
  - г) это навыки анализа и проектирования,
  - д) это познание законов природы и общества.
4. Средства практического исследования объекта включены:
  - а) в подсистему объекта исследования,
  - б) в подсистему субъекта исследования,
  - в) как в подсистему объекта исследования, так и в подсистему субъекта исследования.
5. Необходимость в формировании исследовательской группы может быть обусловлена:
  - а) высокой сложностью исследования,
  - б) отсутствием поддержки со стороны управленческого персонала,
  - в) многопрофильностью исследований.
6. Специфика исследований в области управления:
  - а) необходимость получения результата, который бы устроил руководство организации,
  - б) высокий уровень детерминированности исследуемых явлений,
  - в) преобладание в фактологической базе вероятностных фактов,
  - г) использование логического аппарата.
7. Что такое проблема:
  - а) направление исследования,
  - б) тенденция развития,
  - в) противоречие, требующее разрешения,
  - г) кризисные ситуации в развитии управления.
8. Принципы постановки проблемы исследования:
  - а) проблема должна быть решаемой,
  - б) решение проблемы должно соответствовать интересам управленческого персонала,
  - в) направление постановки проблемы определяет руководитель предприятия.
9. Что такое фактология исследования:
  - а) использование фактического материала в процессе исследования,
  - б) проверка информации,
  - в) методы обработки информации,
  - г) система работы с фактами,
  - д) объяснение фактов.
10. Фактологическая база исследований включает в себя:
  - а) только достоверные факты,
  - б) как достоверные, так и вероятностные факты,
  - в) любые факты касающиеся данной проблемы.

11. Главный признак концепции исследования:

- а) наличие всей необходимой информации,
- б) наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования,
- в) комплекс ключевых положений по методологии и организации исследования,
- г) совокупность эффективных подходов к исследованию,
- д) план и организация исследования.

12. Для любой гипотезы характерна:

- а) эмпиричность,
- б) проблематичность,
- в) статичность,
- г) полная обоснованность,
- д) подтвержденность практикой.

13. Признаки гипотезы:

- а) четко обоснованное умозаключение,
- б) проблематическое суждение,
- в) доказанное предположение.

14. Какие знания формируются в процессе выработки гипотезы:

- а) четко обоснованные знания,
- б) проблематические знания,
- в) знания, подтвержденные практикой.

15. При выборе метода исследования необходимо, в первую очередь, исходить:

- а) из способности работников организации использовать их на практике,
- б) из наличия устойчивых связей с исследовательскими организациями, хорошо владеющими данными методами,
- в) из доступности информационных источников по использованию данных методов,
- г) из соответствия данных методов объекту и предмету исследования.

16. В область методологии исследования систем управления включен:

- а) метод моделирования,
- б) логический метод,
- в) статистический метод,
- г) социологический метод.

17. В область методологии исследования включены:

- а) принципы исследования,
- б) методики расчета показателей,
- в) методы сбора фактических данных,
- г) принципы реализации результатов исследования на практике.

18. При осуществлении исследования системы управления конкретной организации всегда необходимо использовать:

- а) метод экспериментирования,
- б) статистический метод,
- в) метод экспертных оценок,
- г) логический метод.

## Итоговый тест

1. Гомеостазис – это:
  - а) тип динамического равновесия системы,
  - б) совокупность наиболее существенных параметров системы,
  - в) состояние устойчивости системы во внешней среде.
2. Активность – это:
  - а) способность системы осуществлять движение, для которого характерно ускорение,
  - б) способность системы участвовать в процессах, происходящих во внешней среде,
  - в) способность системы под действием внешних сил изменять свою внутреннюю среду,
  - г) способность системы, осуществлять движение под действием внутренних импульсов.
3. Как соотносятся между собой активность генератора и активность на выходе системы:
  - а) активность генератора существенно ниже, чем активность на выходе системы,
  - б) активность генератора существенно выше, чем активность на выходе системы,
  - в) активность генератора приблизительно равна активности на выходе системы,
  - г) они не зависят друг от друга, так как определяются разными факторами.
4. Составляющие сложности состава системы:
  - а) параметрическая сложность,
  - б) структурная сложность,
  - в) композиционная сложность.
5. Составляющие сложности организации системы:
  - а) параметрическая сложность,
  - б) структурная сложность,
  - в) динамическая сложность.
6. Критерии организованности системы:
  - а) увеличение числа факторов, влияющих на систему;
  - б) изменение сложности системы;
  - в) изменение размера системы.
7. Критерии организованности системы:
  - а) степень противодействия изменениям;
  - б) степень противодействия энтропии;
  - в) степень противодействия саморегуляции.
8. Как связаны между собой сложность и организованности системы:
  - а) увеличение сложности всегда ведет к росту организованности,
  - б) увеличение сложности не всегда ведет к росту организованности,
  - в) увеличение сложности не влияет на уровень организованности,
  - г) увеличение сложности всегда ведет к снижению организованности.
9. Какое взаимодействие характерно для прямых и обратных отрицательных связей:
  - а) и прямые, и обратные связи усиливают объект воздействия, повышают уровень организованности,
  - б) прямые ослабляют и дезорганизуют объект, обратные этому противодействуют,
  - в) прямые усиливают и организуют объект, обратные – ослабляют и дезорганизуют,
  - г) прямые ослабляют и дезорганизуют объект, обратные – также способствуют этому.
10. Непрерывные связи необходимы для реализации функции:
  - а) планирования,
  - б) административного управления,
  - в) снабжения.
11. Адаптивные связи являются:
  - а) непрерывными,
  - б) периодическими,

в) ситуативными.

12. Дивергентные соединения являются:

- а) сходящимися,
- б) расходящимися,
- в) сужающими,
- г) расширяющимися.

13. Конвергентные соединения являются:

- а) сходящимися,
- б) расходящимися,
- в) сужающими,
- г) расширяющимися.

14. Какой тип соединений характерен для сетей прямых связей структур административного управления:

- а) дивергентный,
- б) конвергентный
- в) встречный,
- г) расходящийся.

15. Для формирования рациональной целевой ситуации необходимо:

- а) наличие ситуации, от которой зависит организация,
- б) наблюдаемость ситуации,
- в) согласованность ситуации с действием факторов внешней среды.

16. Пути эволюции популяции организаций:

- а) путь деструкции механизма естественного отбора,
- б) путь деструкции связей между потреблением и производством,
- в) путь деструкции эволюционного развития.

17. Путь естественной эволюции популяции организаций приводит:

- а) к повышению предельного состояния гомеостатического равновесия входящих в популяцию организаций,
- б) к снижению предельного состояния гомеостатического равновесия входящих в популяцию организаций,
- в) к нарушению предельного состояния гомеостатического равновесия входящих в популяцию организаций.

18. Путь деструкции механизма естественного отбора приводит:

- а) к повышению предельного состояния гомеостатического равновесия входящих в популяцию организаций,
- б) к снижению предельного состояния гомеостатического равновесия входящих в популяцию организаций,
- в) к нарушению предельного состояния гомеостатического равновесия входящих в популяцию организаций.

19. Типы регулирования со стороны собственника деятельности организаций, находящихся в единоличном или совместном владении физических лиц:

- а) ознакомление с делами,
- б) прием дел,
- в) передача дел,
- г) устранение от дел.

20. Для коллективных предприятий характерно:

- а) ограничение на собственность аутсайдеров,
- б) ограничение на собственность инсайдеров,
- в) ограничение на собственность работников,
- г) ограничение на собственность лиц, не имеющих 5-летнего стажа работы.

21. Должны ли все работники коллективного предприятия являться его совладельцами:

- а) да, всегда,

- б) только в некоторых формах коллективной собственности,
  - в) нет ни при каких формах коллективной собственности.
22. Недостатки коллективной формы собственности:
- а) коллективный собственник более интравертен,
  - б) коллективный собственник более экстравертен,
  - в) коллективный собственник более детерминирован.
- 23) Для частного машиностроительного предприятия наибольшее значение имеют формы регулирования:
- а) внешняя саморегуляция,
  - б) внешнее управление,
  - в) непосредственная саморегуляция.
  - г) непосредственное внешнее регулирование.
24. Непосредственная саморегуляция деятельности организации действует в рамках:
- а) внешней саморегуляции,
  - б) внешнего управления,
  - в) самоуправления,
  - г) непосредственного внешнего регулирования.
25. Элемент блока целевой ориентации процесса управления:
- а) действие,
  - б) функция,
  - в) состояние,
  - г) процедура.
26. Элемент блока реализации процесса управления:
- а) операция,
  - б) действие,
  - в) состояние,
  - г) функция.
27. Какое из утверждений верно:
- а) процессы управления всегда управляемы,
  - б) неуправляемость процессов управления возможна только в связи с соответствующими ошибками,
  - в) полная управляемость процессов управления невозможна.
28. Латентность процессов управления наиболее характерна для сферы:
- а) технологической,
  - б) организационной,
  - в) экономической,
  - г) социально-психологической.
29. Условия формирования синергетического эффекта:
- а) наличие связи компонентов объединения с внешней средой,
  - б) единство целевой ориентации элементов объединения,
  - в) высокая эффективность функционирования элементов объединения.
30. Предприятию приходится войти в крупный холдинг, поскольку в условиях экономического кризиса оно не в состоянии функционировать самостоятельно. Такое синергетическое объединение является:
- а) вынужденным,
  - б) добровольным,
  - в) добровольным со стороны холдинга и вынужденным со стороны предприятия
31. В каком соотношении находятся между собой интенсивность потоков информации и скорость движения информации:
- а) чем выше интенсивность, тем выше скорость,
  - б) чем выше интенсивность, тем ниже скорость,
  - в) при повышении интенсивности скорость возрастает, при снижении не изменяется,

г) не зависят друг от друга.

32. Искажение информационного поля:

- а) чрезмерное расширение коммуникационных каналов,
- б) создание дублирующих каналов,
- в) установление границ информационного пространства,
- г) перегрузка узлов связи.

33. Устойчивость – это способность организации:

- а) выживать даже в сложных ситуациях,
- б) добиваться высоких экономических результатов за счет высокоэффективной деятельности,
- в) сохранять равновесие, не изменяя уровня организованности,
- г) обеспечивать выживание за счет повышения уровня организованности.

34. Какое предприятие имеет наибольшую устойчивость:

- а) небольшой молокозавод в районном центре,
- б) крупное швейное предприятие, производящее модную, пользующуюся спросом продукцию,
- в) предприятие-гигант, производящее высокотехнологичную бытовую технику.

35. Закон самосохранения содержит в себе стремление к сохранению:

- а) целостности,
- б) состава,
- в) выполняемых функций,
- г) результатов деятельности.

36. Инструменты самосохранения предприятия:

- а) взаимодействие с поставщиками,
- б) контроль за деятельностью предприятия,
- в) наличие благоприятной ситуации.

37. Фирменная философия как инструмент самосохранения организации провозглашает:

- а) приоритет интересов фирмы над интересами работников,
- б) приоритет интересов фирмы над интересами собственников,
- в) приоритет интересов фирмы над интересами администрации,
- г) единство интересов фирмы, собственников, администрации и работников организации.

38. Фирменная философия нужна:

- а) предприятиям высокоинтеллектуальной деятельности,
- б) предприятиям, обладающим высокой конкурентоспособностью,
- в) предприятиям, которые в состоянии выплачивать высокую зарплату,
- г) любым предприятиям.

39. Организация не может находиться одновременно на следующих стадиях жизненного цикла:

- а) роста и функционирования,
- б) спада и функционирования,
- в) функционирования и регресса,
- г) функционирования и разрушения,
- д) роста и регресса,
- е) спада и развития.

40. Процесс образования системы:

- а) трансформация,
- б) активация,
- в) специализация,
- г) поляризация.

41. Путь формирования организации:

- а) декомпозиционный,
- б) стабилизационный,
- в) функциональный,
- г) циклический.

42. Жизненные циклы организации и отдельных подразделений:

- а) полностью соответствуют друг другу,
  - б) находятся в существенной взаимозависимости,
  - в) независимы друг от друга.
43. Концепция предприятия включает в себя:
- а) конкретные характеристики выпускаемой продукции,
  - б) штатное расписание,
  - в) тип организационной культуры.
44. Пропорции между численностью рабочих основного и обслуживающего производств – это пропорции:
- а) общесистемные пропорции,
  - б) пропорции строения системы,
  - в) пропорции функционирования системы.
45. Соотношение между активной и пассивной частями основных фондов – это пропорции:
- а) строения системы,
  - б) функционирования системы,
  - в) межкомпонентные.
46. Какой принцип наиболее важен для среднего швейного предприятия, основанного на точной организации производства:
- а) синхронности,
  - б) минимума сложности,
  - в) полномасштабности,
  - г) унификации.
47. Какой принцип наиболее важен для среднего швейного предприятия, основанного на точной организации производства:
- а) синхронности,
  - б) минимума сложности,
  - в) полномасштабности,
  - г) унификации.
48. Сопrotивления организационным изменениям способны создавать:
- а) персонал,
  - б) технические средства,
  - в) организационная система,
  - г) все отмеченное выше.
49. Эффект компенсации сопротивления:
- а) меры по преодолению сопротивления по одним факторам ведут к росту сопротивления по другим факторам,
  - б) предотвращение сопротивления со стороны персонала организации требует компенсации работникам потерь вызванных организационными изменениями,
  - в) лица, оказывающие сопротивление изменениям, должны компенсировать ущерб, нанесенный таким сопротивлением.
50. Методы осуществления изменений, выделенные И. Ансоффом:
- а) ускоренный,
  - б) согласованный,
  - в) кризисный,
  - г) дополняющий.

**Вопросы к экзамену по курсу (2 семестр)**

1. Система современных взглядов на менеджмент. Процессный, системный, ситуационный подходы в менеджменте.
2. Современная управленческая парадигма. Сравнение парадигмы управления I и II половины XX века. Современные принципы управления.
3. Формирование парадигмы управления XXI века.
4. Социальная ответственность как философия отношений между предпринимательскими кругами и обществом. Три фазы в понимании и развитии социальной ответственности.
5. Виды социальной ответственности. Аргументы в поддержку и против социальной ответственности.
6. Этика и современное управление. Корпоративная этика. Работа, направленная против нарушения норм корпоративной этики.
7. Ранние теории мотивации. Политика кнута и пряника, ее роль в мотивации. Работы Э. Мэйо.
8. Теории содержания мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория К. Альдерфера. Общие черты и отличия.
9. Теории содержания мотивации: теория приобретенных потребностей Д. Мак Клеланда, теория двух факторов Ф. Герцберга. Теория обогащения труда.
10. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости.
11. Модель Л. Портера–Э. Лоулера. Отличие ее выводов от выводов ранних теорий человеческих отношений.
12. Экономические и неэкономические способы мотивирования.
13. Теория черт и качеств. Причины, поставившие под сомнение эту теорию. Концепция харизматического лидерства.
14. Концепции лидерского поведения. Концепция трех стилей руководства.
15. Ситуационные теории лидерства.
16. Управление лидерством: выявление людей с природными и сформировавшимися качествами. Критерии определения пригодности к лидерству.
17. Развитие лидерства.
18. Деструктивное лидерство и способы его устранения.
19. Одномерные и многомерные стили руководства. Управленческая решетка Р. Блейка, Д. Моутон.
20. Управленческие революции.
21. Школа научного управления и ее вклад в науку управления.
22. Школа административного управления.
23. Школа человеческих отношений. Хотторнский эксперимент.
24. Школа поведенческих наук. Работы А. Маслоу, Д. Макгрегора, Ф. Герцберга. Теория обогащения труда.
25. Школа науки управления.
26. Синтетические теории управления. Теория 7.S, теория Уильяма Оучи (теория Z).
27. Вклад российских ученых в науку управления.
28. Этапы в развитии менеджмента. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента. Разнообразие моделей менеджмента.
29. Американская модель менеджмента.
30. Особенности японской модели менеджмента.
31. Концепция социального рыночного хозяйства.
32. «Шведская» модель социализма Г. Мюрделя.
33. Особенности российского менеджмента и тенденции его развития.
34. Формирование системы управления отдельной организации в зависимости от черт менталитета.

### Вопросы к экзамену по курсу (3 семестр)

1. Понятие системы. Дихотомическая классификация систем
2. Понятие организации. Формы движения организации
3. Активность системы
4. Организованность и сложность системы.
5. Структура как организационная характеристика системы
6. Типология межкомпонентных связей и соединений
7. Базовые типы конфигурации структур
8. Классификация структур
9. Понятие и дихотомическая классификация социальных организаций
10. Цели социальной организации
11. Формальная и неформальная социальные организации
12. Предприятие как хозяйственная организация. Классификация предприятий.
13. Эволюция хозяйственных организаций.
14. Организационно-управленческие особенности предприятий разных форм собственности
15. Особенности малых, средних и крупных предприятий
16. Регулирование деятельности организаций. Организация и управление.
17. Внешнее непосредственное регулирование деятельности организаций.
18. Внешнее управление деятельностью организаций.
19. Самоуправление деятельностью организаций.
20. Непосредственная саморегуляция деятельности организаций.
21. Эффект синергии и факторы его формирования
22. Синергетические объединения: основные типы и условия формирования
23. Закон единства анализа-синтеза как закон системообразования
24. Информация: понятие и основные характеристики
25. Классификация информации
26. Информационная система организации
27. Информированность как основа упорядоченности социальных организаций
28. Информационное поле: основные характеристики и возможные искажения
29. Устойчивость и равновесие системы
30. Реализация закона самосохранения на уровне общества.
31. Реализация закона самосохранения на уровне предприятия
32. Инструменты, обеспечивающие самосохранение предприятия
33. Жизненный цикл системы
34. Фазы онтогенеза предприятия
35. Концепция развития предприятия
36. Композиционный и декомпозиционный пути формирования организации
37. Особенности развития функциональных подсистем и подразделений предприятия
38. Пропорциональность как нормативное соотношение и мера порядка
39. Пропорции общесистемные и пропорции межкомпонентные
40. Пропорции строения системы и пропорции функционирования системы
41. Принципы организации: понятие и классификация
42. Принципы статической организации
43. Принцип целевой ориентации структуры. Принципы приоритета функций над составом звеньев и приоритета объекта над субъектом
44. Принципы адаптивности, полной координации, минимума сложности, полномасштабности, пределов автономности
45. Принципы сочетания централизации и децентрализации, сочетания непрерывности и дискретности, взаимосогласованности вертикали и горизонтали
46. Принципы субординации, единства распорядительства, согласованного управления, диапазона контроля. Принцип "формальная фиксация - реальность отношений"

47. Процессы и процессуализация. Классификация процессов по типам поведения системы
48. Структуризация, ориентация и реализация процессов
49. Принципы динамической организации
50. Принципы направленности, прямоотчности, результативности и эффективности процессов
51. Принципы восприимчивости, информативности, надежности и оперативности процессов
52. Принципы гибкости, параллельности, ритмичности и синхронности процессов
53. Принципы рационализации
54. Обеспечение рациональности формирования и использования принципов организации
55. Виды сопротивления организационным изменениям
56. Пути преодоления сопротивления организационным изменениям

### **Вопросы к экзамену по курсу (4 семестр)**

1. Организационное поведение как наука. Предмет изучения ОП
2. Отечественные концепции организационного поведения.
3. Модели организационного поведения
4. Психологические типы людей и типы поведения в организации.
5. Вхождение человека в организацию. Матрица типов включения человека в организацию
6. Ролевое поведение в организации
7. Личностное деловое поведение
8. Формирование группового поведения в организации. Факторы группового поведения
9. Подчиненные как объект управления
10. Управление поведением персонала. Установки работников и их изменение. Прогнозирование поведения подчиненных.
11. Мотивация и стимулирование поведения подчиненных
12. Сущность и необходимость межгрупповой координации поведения. Сотрудничество как характеристика организационного поведения.
13. Сущность и признаки команды. Ролевые функции членов команды
14. Этапы создания команды и методы формирования команды
15. Формирование коммуникативного пространства. Коммуникативное поведение руководителей и подчиненных.
16. Технология обратной связи как необходимое условие эффективности коммуникационного процесса.
17. Факторы и элементы проектирования организации
18. Формирование организационных ценностей как важный элемент проектирования организации.
19. Общность видения и групповое мышление
20. Установление доверия между менеджментом и персоналом
21. Качество и черты личности лидера. Стратегическое поведение лидера. Кризис лидерства.
22. Технология влияния лидера на поведение
23. Сущность и направления организационных изменений.
24. Инновационное поведение. Поведенческие типы участия в инновационном процессе.
25. Сопротивление изменениям. Стресс.
26. Построение инновационных коммуникаций в организации. Инновационная мобилизация персонала.
27. Потенциал организационного поведения.
28. Формирование маркетинговой социально-культурной среды.
29. Типы поведения при взаимодействии с клиентами. Управление поведением сотрудников и формирование имиджа организации.
30. Типы поведенческого маркетинга
31. Стадии формирования поведенческого маркетинга