

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»

ФАКУЛЬТЕТ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ

МЕНЕДЖМЕНТ

Методические указания

к семинарским занятиям и самостоятельной работе
для обучающихся по направлению подготовки
35.03.07 Технология производства и переработки
сельскохозяйственной продукции, направленность «Технология
производства и переработки сельскохозяйственной продукции»

Краснодар
КубГАУ
2020

Составитель: О. П. Шевченко

Менеджмент : метод. указания для семинарских занятий и самостоятельной работы / сост. О. П. Шевченко. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 45 с.

В методических указаниях представлены типовые контрольные задания, темы докладов, задания для дискуссии, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО, а также задания для самостоятельной работы студентов.

Предназначены для обучающихся по направлению подготовки 35.03.07 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции, направленность подготовки «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции».

Рассмотрено и одобрено методической комиссией факультета перерабатывающих технологий Кубанского государственного аграрного университета, протокол № 5 от 09.01.2020.

Председатель
методической комиссии

Е. В. Щербакова

© Шевченко О. П., составление, 2020

© ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный
университет имени
И. Т. Трубилына», 2020

Введение

Цель методических указаний состоит в оказании помощи студентам при проведении семинарских занятий по изучению данной дисциплины в формировании готовности к выполнению соответствующего вида деятельности и обеспечивающих его профессиональных компетенций.

Семинарские занятия являются важными видами работы студента по дисциплине «Менеджмент» и выполняются в пределах часов, предусмотренных учебным планом.

Согласно требованиям нормативных документов, самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом образовательного процесса, так как она обеспечивает закрепление получаемых на лекционных занятиях знаний путем приобретения навыков осмысления и расширения их содержания, научно-исследовательской деятельности, подготовки к семинарам, сдаче зачета.

Самостоятельная работа студентов представляет собой совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, ее цель - обеспечить успешное освоение образовательной программы высшего образования.

Предназначены для обучающихся по направлению подготовки 35.03.07 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции, направленность «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции».

Содержание курса

Тема 1. Предмет, сущность и содержание дисциплины «Менеджмент»

1. Сущность и функции управления социально-экономическими процессами
2. Управление и менеджмент. Новая модель управления
3. Тенденции развития современного управления

Тема 2. Эволюция управленческой мысли

1. Школа научного управления: основные идеи, представители
2. Классическая (административная) школа управления основные идеи, представители
3. Школа человеческих отношений и поведенческих наук основные идеи, представители

Тема 3. Функции управления

1. Понятие «Цикл менеджмента», планирование
2. Организация как функция менеджмента
3. Мотивация
4. Контроль и контроллинг

Тема 4. Внутренняя и внешняя среда управления. Структура среды управления

1. Организация как открытая система
2. Внешняя среда предприятия: сущность, структура, механизм воздействия на организацию
3. SWOT-анализ как метод учёта воздействия факторов внешней и внутренней среды; сущность, методика проведения, преимущества и недостатки

Тема 5. Организационные структуры управления

1. Сущность и назначение организационных структур управления

2. Принципиальные положения построения организационных структур
3. Основные виды организационных структур управления

Тема 6. Мотивация и стимулирование в управлении

1. Мотивация: сущность и составляющие её элементы
2. Мотивационный процесс: сущность и основные элементы
3. Стимулирование: сущность, требования принципы

Тема 7. Управление конфликтами

1. Конфликты в организации: сущность и основные типы
2. Причины возникновения конфликтов. Уровни конфликта в организации
3. Основные методы управления конфликтами

Тема 8. Управление нововведениями

1. Сущность инновационного менеджмента
2. Управленческие инновации в административно-управленческой деятельности
3. Принципы организации управленческих инноваций. Методы организации управленческих инноваций

**Типовые контрольные задания или иные материалы,
необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта
деятельности, характеризующих этапы формирования
компетенций в процессе освоения ОПОП ВО**

**Тема 1. Предмет, сущность и содержание дисциплины
«Менеджмент»**

1.1 Задание для групповой дискуссии

Описание ситуации: Ю. Малевин работает в ООО «Три кита» с 2009 г. в должности техника-технолога холодильного оборудования. За время работы его три раза отмечали за высокое качество работы и регулярно выплачивали премии по итогам года. Однако за последний год отношения Ю. Малевина с коллегами стали натянутыми. Он вообще никогда не был особенно разговорчивым, но сейчас потребовал от коллег держаться подальше от его рабочего места. Ю. Малевин дал понять, что у него пропадают инструменты, и он хочет обезопасить свое рабочее место. Ухудшилось и качество его работы. Примерно год назад производимые им аппараты оценивались как полностью бездефектная продукция. В настоящее время при выборочном контроле оказалось, что его изделия требуют переделки в трех случаях из ста. Таким образом, уровень брака в его работе вырос с нулевого до 3 %. У его коллег брак не превышает 1,5 %.

Таблица 1 – Оценка причин поведения

Причины поведения	1	2	3	4	5	6	7
	маловероятно очень вероятно						
1. Низкая мотивация	1	2	3	4	5	6	7
2. Недостаточная самостоятельность	1	2	3	4	5	6	7
3. Проблемы со здоровьем	1	2	3	4	5	6	7
4. Семейные проблемы	1	2	3	4	5	6	7
5. Плохое руководство	1	2	3	4	5	6	7
6. Отсутствие перспектив роста	1	2	3	4	5	6	7
7. Другие причины	1	2	3	4	5	6	7

Поведение Ю. Малевина вызвало беспокойство у руководителей подразделения. Хороший работник превратился в середняка. Что могло стать причиной изменения поведения Ю. Малевина?

Используя таблицу 1, выберите из списка возможные причины изменения поведения, оцените их по 7-балльной шкале и прокомментируйте свои оценки.

Прокомментируйте каждую из своих оценок.

Что можно предпринять менеджеру? Заполните таблицу 2.

Таблица 2 – Способы воздействия для изменения поведения

Варианты действий	Да	Нет	Почему?
1. Перевести Малевина на другую работу			
2. Уволить Малевина			
3. Поговорить с Малевиним			
4. Отстранить Малевина от работы, сообщив ему о своей озабоченности			
5. Спросить коллег Малевина, как они объясняют причины ухудшения его работы			
6. Оставить все как есть еще на 6 месяцев			
7. Проанализировать свое поведение как менеджера			
8. Повысить Малевина, т. к. он работает в нынешней должности уже 6 лет			
9. Другие варианты			

Постановка задачи: на основании анализа ситуации проанализировать причины изменения поведения Ю. Малевина. Разработать способы воздействия на Малевина для изменения его поведения. Заполните таблицу «Оценка причин поведения».

1.2 Задания для контрольной работы

Что является отличительными чертами менеджмента как науки?

1. Сформулируйте существующие версии происхождения термина «менеджмент».
2. Что является объектом управления организации?
3. Что является субъектом управления организации?
4. Охарактеризуйте факторы, которые составляют внутреннюю среду.
5. Охарактеризуйте факторы, которые составляют внешнюю среду.
6. Каковы основополагающие цели и задачи менеджмента?
7. Назовите основные системообразующие категории менеджмента.
8. Охарактеризуйте основные принципы менеджмента.
9. Каковы основные закономерности менеджмента?

1.3 Темы докладов

1. Менеджмент как наука.
2. Менеджмент как искусство.
3. Принципы менеджмента.
4. Методы менеджмента.
5. Закономерности менеджмента.
6. Принципы менеджмента.
7. Основные школы менеджмента.
8. Функции менеджмента: планирование и организация.
9. Этапы принятия управленческих решений.
10. Виды и стили коммуникации.
11. Закономерности менеджмента.

Тема 2. Эволюция управленческой мысли

2.1 Задание для групповой дискуссии

Постановка задачи: исходя из деятельности компании, по которой вы писали свою выпускную квалификационную работу, или для другой организации постройте цепочку ценности данной организации и отраслевую цепочку ценности, а также определите ее конкурентные преимущества на предмет соответствия ключевым факторам успеха в данной отрасли.

2.2 Задания для контрольной работы

1. Охарактеризуйте основные школы менеджмента.
2. Опишите основные элементы системы управления по Ф. У. Тейлору.
3. Сформулируйте основные идеи теории бюрократии М. Вебера.
4. Каков вклад в теорию управления Дж. Э. Мэйо?
5. Охарактеризуйте основные подходы менеджмента.
6. В чем суть американской модели менеджмента?
7. В чем суть японской модели менеджмента?
8. В чем суть арабской модели менеджмента?
9. В чем суть западноевропейской модели менеджмента?
10. Перечислите условия и факторы возникновения и развития менеджмента в России.

2.3 Темы докладов

1. Зарождение управленческой мысли.
2. Первый период развития управленческой мысли: Древний мир.
3. Второй период развития управленческой мысли: Средневековье и Эпоха Возрождения.
4. Третий период развития управленческой мысли: доиндустриальная эпоха.
5. Четвертый период развития управленческой мысли: начало индустриальной эпохи.
6. Пятый период развития управленческой мысли: индустриальная эпоха.
7. Шестой период развития управленческой мысли: постиндустриальная эпоха.
8. Сравнительный анализ американской, японской и российской моделей менеджмента.
9. Сравнительный анализ американской, английской, канадской и австралийской моделей менеджмента.
10. Сравнительный анализ японской, китайской и корейской моделей менеджмента.
11. Основные модели менеджмента.
12. Функции менеджмента: мотивация и контроль.
13. Методы принятия управленческих решений.

14. Коммуникационные сети и барьеры.
15. Бюрократические структуры управления.

Тема 3 Функции управления

3.1 Задание для групповой дискуссии

Описание ситуации: продавец Петрова А. К. работает в отделе один год. За время работы ей удалось в достаточной мере освоить ассортимент отдела, установить доброжелательные отношения с коллективом сотрудников. По характеру – спокойная, уравновешенная. К работе относится ответственно, проявляет желание работать в магазине. Однако в общении с покупателями инициативы не проявляет. Реагирует на вопросы, просьбы о помощи в выборе товара, доброжелательна, но старается свести это общение к минимуму. С большей увлеченностью занимается расстановкой товара, поддержанием чистоты и порядка в торговом зале, в связи с чем потенциальные покупатели часто остаются без внимания продавца и уходят.

Постановка задачи: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Петровой А. К. на проявление инициативы в общении с покупателями.

3.2 Задания для контрольной работы

1. Охарактеризуйте функцию менеджмента (по А. Файолю) – планирование.
2. Какие этапы планирования можно выделить?
3. Охарактеризуйте функцию менеджмента (по А. Файолю) – организация.
4. В чем сущность делегирования полномочий?
5. Охарактеризуйте функцию менеджмента (по А. Файолю) – мотивация.
6. Назовите элементы материальной и нематериальной мотивации.
7. Охарактеризуйте функцию менеджмента – контроль.
8. Приведите основные виды контроля.
9. Охарактеризуйте специальные функции менеджмента.
10. Охарактеризуйте вспомогательные функции менеджмента.

3.3 Темы докладов

1. А. Файоль – основоположник функций менеджмента.
2. Эволюция функций менеджмента.
3. Основные функции менеджмента.
4. Частные функции менеджмента.
5. Вспомогательные функции менеджмента.
 6. Виды и формы инноваций.
 7. Виды и формы организационной культуры.
 8. Методы и категории управления персоналом.
 9. Сущность и управление конфликтами.
 10. Адаптивные структуры управления.
 11. Процесс управления инновациями.
 12. Уровни организационной культуры.
 13. Сущность и теории самоменеджмента.
 14. Сущность и управление стрессами.

Тема 4 Внутренняя и внешняя среда управления

4.1 Задание для групповой дискуссии

Описание ситуации: Андреев Иван ведет свой небольшой бизнес в одном из крупных городов России. Его сфера – реклама. Его специализация – дорожные указатели. Иван нашел очередного клиента, коим оказался местный банк. Иван с менеджером Банка обсудили размещение указателя, сроки исполнения и прочие детали. Куратором этого сотрудничества Иван назначил менеджера Марину Павликову. Марина подготовила договор, согласовала все формальности с клиентом-Банком. Через 2 дня Андрееву Ивану позвонил переданный Марине клиент и пересказал смысл столь неприятного разговора: Клиент связался с Мариной и попросил о ежемесячном распределении суммы платежа по договору (в договоре порядок оплаты – аванс 70 % и потом – 30 %). На эту просьбу Марина ответила отказом, объяснив, что это невыгодно фирме, что она работает одна и что ей будет очень сложно ежемесячно вести документацию по выставлению счетов на оплату. Иван выслушал жалобу клиента, извинился за некорректность собственного менеджера и объяснил реальную причину невозможности установления такого графика платежей. Дело на самом деле заключалось в том, что фирма должна была 70 % от стоимости договора заплатить за

согласование аренды соответствующим органам (это требование предоплаты распространяется на рекламодателей в первый год аренды места под указатель). В последующие же годы рассрочка по месяцам будет вполне возможна.

Постановка задачи: какое Ивану необходимо принять управленческое решение в данной ситуации?

4.2 Задания для контрольной работы

1. Каковы основные виды принятия управленческих решений?
2. Охарактеризуйте основные этапы процесса принятия управленческих решений.
3. В чем суть неформальных методов принятия решений?
4. В чем суть коллегиальных методов принятия решений?
5. В чем суть коллективных методов принятия решений?
6. Каковы основные модели принятия решений в организации?
7. В чем суть гуманистической парадигмы мира?
8. Прокомментируйте подходы к принятию управленческих решений.
9. Охарактеризуйте факторы, формирующие качество управленческих решений.
10. Прокомментируйте различные виды ответственности менеджера за принимаемые решения.

4.3 Темы рефератов

1. Принятие решений на высшем уровне управления.
2. Принятие решений на среднем уровне управления.
3. Принятие решений на низшем уровне управления.
4. Оперативное, тактическое и стратегическое принятие решений.
5. Эволюция методов принятия управленческих решений.
6. Виды и формы инноваций.
7. Виды и формы организационной культуры.
8. Методы и категории управления персоналом.
9. Сущность и управление конфликтами.
10. Адаптивные структуры управления.
11. Процесс управления инновациями.
12. Уровни организационной культуры.
13. Сущность и теории самоменеджмента.
14. Сущность и управление стрессами.

Тема 5. Организационные структуры управления

5.1 Задание для групповой дискуссии

Описание ситуации: вами был подписан договор о строительстве совместного предприятия на территории Ленинградской области по производству мебели из березы. По замыслу тайванского учредителя выпуск мебели в России позволит получить хорошую прибыль. Для дальнейших практических действий был создан комитет совместного предприятия из числа собственников.

Установлен 1 контрольный показатель: объем продаж 20 млн долларов через 2 года.

Постановка задачи: 1. Избрать генерального директора и ключевых заместителей.

2. Разработать оргструктуру и модель управления.
3. Оценить человеческие, финансовые и прочие ресурсы
4. Составить план действий на 6 месяцев.

На решение предлагаемых вопросов отводится 20 минут

5.2 Задания для контрольной работы

1. Что такое «структура управления»?
2. Охарактеризуйте основные этапы коммуникационного процесса.
3. Перечислите виды коммуникационных сетей.
4. Выделите особенности прохождения информационных потоков в коммуникационных сетях различного типа.
5. Проанализируйте сущность различных стилей в межличностных коммуникациях.
6. Каковы наиболее эффективные приемы устранения коммуникативных барьеров?
7. Охарактеризуйте элементы процесса общения.
8. Изложите правила организации различных форм делового общения.
9. Проанализируйте эффективность применения различных способов делового общения.
10. Охарактеризуйте влияние современных технических средств на эффективность коммуникационных процессов.

5.3 Темы докладов

1. Современные направления менеджмента.
2. Цифровизация как новое направление менеджмента.
3. Методы и категории управления персоналом.
4. Сущность и управление конфликтами.
5. Адаптивные структуры управления.
6. Процесс управления инновациями.
7. Уровни организационной культуры.
8. Сущность и теории самоменеджмента.
9. Сущность и управление стрессами.

Тема 6. Мотивация и стимулирование в управлении

6.1 Задание для групповой дискуссии

Описание ситуации: Вы являетесь Управляющим пяти АЗС компании «Лесной город» в городе N. Одной из Ваших АЗС является «Зеленый Кедр». У нее максимальная проходимость среди других Ваших АЗС. В связи с этим нагрузка на персонал достаточно большая. Если заправщики у Вас еще удерживаются, так как суммарно получают хорошие чаевые, то текучка кассиров у Вас достаточно высокая. Так что перед Вами стоит задача поиска и оценки кандидата на должность кассира, поскольку их Вам не хватает. Ситуация еще осложняется тем, что АЗС «Зеленый Кедр» имеет мини-маркет с открытой выкладкой, так что задач у кассиров много, а чаевые они не получают. К тому же и функционал у кассиров шире, чем в других топливных компаниях, поэтому найти хорошего кандидата бывает трудно.

В функциональные обязанности кассиров компании «Лесной город» входит:

- обслуживание клиентов на кассе;
- приемка товаров;
- контроль сроков годности товаров;
- участие в проведении инвентаризации товара;
- выполнение плана продаж по промо продукции;
- уборка помещений (полы, полки, туалет и т. д.)

Условия работы: график 2/2 месяц в день с 9:00 до 21:00, месяц в ночь с 21:00 до 9:00 (по договоренности с управляющим АЗС)

можно только в день или только ночь). Вам как управляющему удобнее, чтобы кассир мог выходить как в день, так и в ночь.

Постановка задачи: подумайте, пожалуйста, и напишите профиль кандидата на вакансию кассира на АЗС «Зеленый Кедр» в компании «Лесной город». Какими характеристиками и компетенциями (знаниями, навыками, особенностями личности он должен обладать), чтобы успешно работать кассиром на вашей АЗС

6.2 Задания для контрольной работы

1. Что такое «структура»?
2. Охарактеризуйте основные элементы структуры управления.
3. Каковы основные требования, предъявляемые к структуре управления?
4. Какие организационные структуры управления относятся к бюрократическим?
5. Охарактеризуйте линейно-функциональную структуру, ее преимущества и недостатки.
6. Какие организационные структуры управления относятся к адаптивным?
7. Охарактеризуйте матричную структуру, ее преимущества и недостатки.
8. Какие организационные структуры управления относятся к инновационным?
9. Охарактеризуйте многомерную структуру.
10. Каковы особенности построения организационных структур управления в настоящее время?

6.3 Темы докладов

1. Процесс управления инновациями.
2. Уровни организационной культуры.
3. Сущность и теории самоменеджмента.
4. Сущность и управление стрессами.

Тема 7. Управление конфликтами

7.1 Задание для групповой дискуссии

Описание ситуации: Провизор Васильева Н. Н. работает в аптеке давно. Прекрасно разбирается в ассортименте, активна в общении с покупателями. Наиболее часто занимает позицию «совет-

чика». Имеет свое представление о том, какие препараты предпочтительны для детей, настаивает на своем мнении, оценивает выбор покупателя.

Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Васильевой Н. Н. на реализацию основной своей функции – продавать товар исходя из запросов покупателя.

7.2 Задания для контрольной работы

1. В чем суть инноваций?
2. Охарактеризуйте сущность организационных изменений.
3. Назовите диагностические признаки, обуславливающие необходимость изменений.
4. Прокомментируйте динамику изменений в организации.
5. Охарактеризуйте основные виды изменений в организации.
6. Проанализируйте положительные и отрицательные последствия изменений.
7. Охарактеризуйте стадии процесса изменений К. Левина.
8. Изложите суть модели управления изменениями Л. Грейнера.
9. Опишите стили проведения изменений в организации.
10. Проанализируйте причины сопротивления изменениям.

7.5 Темы докладов

1. Виды и формы инноваций.
2. Виды и формы организационной культуры.
3. Методы и категории управления персоналом.
4. Сущность и управление конфликтами.
5. Адаптивные структуры управления.
6. Процесс управления инновациями.
7. Уровни организационной культуры.
8. Сущность и теории самоменеджмента.
9. Сущность и управление стрессами.

Тема 8. Управление нововведениями

8.1 Задание для групповой дискуссии

Описание ситуации: компания «Ориа», занимающаяся реализацией драгоценных украшений, активно расширяет сеть своих салонов. Восьмой салон через месяц открывается в провинциальном

городе Арзамас. Это отдельно стоящее одноэтажное здание с благоустройством и минипарковкой. Именно с благоустройством территории у компании и возникли проблемы.

Руководство компании решило заасфальтировать территорию вокруг здания. Для выполнения этой работы была приглашена фирма «Дорремстрой». Нужно сказать, что они монополисты в этом городе. Работники «Дорремстроя» работали за 50 % авансовой выплаты и за 5 дней выложили асфальт. Руководство «Ориа» приехало принимать работу и ужаснулось. Покрытие территории вокруг офиса представляло собой плохо укатанную асфальтовую крошку с заплатками. Естественно, работу «Ориа» не приняла. Представителей «Дорремстрой» возмутил такой исход. Они говорили о том, что весь асфальт в городе делали они, что работа выполнена качественно. На непоколебимость «Ориа» в своей оценке «Дорремстрой» прореагировал тем, что через полчаса пригнал технику и собрал весь выложенный асфальт, а руководитель «асфальтного» предприятия пригрозил опубликовать во всех местных газетах негативные статьи о магазине драгоценных украшений. И не обманул. Управляющий новым салоном активно начал обзванивать все местные редакции через несколько дней – в одной из них лежала на рассмотрении «разгромная» статья. Однако в результате переговоров удалось убедить редактора в неправомерности публикации информации об «Ориа».

Через несколько дней в городе появилась газета (по-видимому, выпускаемая самим же «Дорремстрой») со статьей на первой полосе следующего содержания:

«„Дорремстрой“ свою работу сделал добросовестно и в срок.... Более того, в процессе укладки асфальта возникли непредвиденные сложности. Выяснилось, что площадь асфальтируемой территории несколько увеличилась. За свой счет ООО «Дорремстрой» заасфальтировал обнаружившийся небольшой кусок. Множество огрехов старого покрытия пришлось дорожникам исправлять также бесплатно... Причем работники «Ориа» во время работ дорремстроевцам ни разу не сделали замечаний. Все вроде бы шло нормально. Но на днях приехал представитель «Ориа» из головного офиса и, очевидно, решил показать себя истинным оценщиком сделанных работ. В общем, он был крайне недоволен... «Ориа» оказалась ненадежным партнером. В результате, почему бы не за-

даться вопросом: а будут ли горожане покупать здесь драгоценные изделия. В общем, как говорил поэт: “Все это было бы смешно, когда бы не было так грустно”...».

На следующий день руководитель «Дорремстроя» позвонил директору «Ориа» и предложил перемирие. Газету, по его словам, они изъяли из обращения.

Постановка задачи: как разрешить конфликт? Какое решение принять руководству «Ориа».

8.2 Задания для контрольной работы

1. Раскройте сущность понятия «организационная культура».
2. Прокомментируйте основные факторы, определяющие организационную культуру.
3. Сформулируйте отличия между субъективной и объективной организационной культурой.
4. Проанализируйте основные компоненты, формирующие организационную культуру.
5. Выделите ведущие признаки организационной культуры типа «семья».
6. Каковы, по вашему мнению, базовые основы формирования организационной культуры российских предприятий?
7. Что такое корпоративная культура?
8. Каково значение имиджа менеджера?
9. Что предусматривается под социальной ответственностью менеджера?
10. Что подразумевается под профессиональной этикой?

8.3 Темы докладов

1. Организация как система управления.
2. Внешняя среда организации.
3. Внутренняя среда организации.
4. Сущность SWOT-анализа.
5. Жизненный цикл организации.

Тесты

Пример тестовых заданий по всем темам дисциплины

1. Кто из нижеперечисленных ученых является представителем теории научного менеджмента:

- а) Маслоу;
- б) Мэйо;
- в) Тейлор;
- г) МакГрегор.

2. Как называется процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации:

- а) планирование;
- б) мотивация;
- в) контроль;
- г) организация.

3. По теории Маслоу, какие из человеческих потребностей находятся на самом нижнем уровне пирамиды:

- а) социальные;
- б) потребности в уважении;
- в) потребности в безопасности и защищённости;
- г) физиологические потребности.

4. Кто из нижеперечисленных учёных является представителем классической школы менеджмента:

- а) Файоль;
- б) Тейлор;
- в) Фоллет;
- г) Мэйо.

5. Термин «менеджмент» принято переводить на русский язык как:

- а) направление;
- б) владение;
- в) управление;
- г) деятельность.

6. Понятия «планирование» и «прогнозирование» являются:

- а) равнозначными;
- б) понятие «планирование» шире;
- в) понятие «прогнозирование» шире;
- г) не связаны друг с другом.

7. Управление в социальных системах – это управление:

- а) людьми;
- б) животными;
- в) техникой;
- г) предметами.

8. Какая из систем функционирует внутри себя, не взаимодействуя с внешней средой?

- а) открытая;
- б) прикрытая;
- в) закрытая;
- г) замкнутая.

9. Закон специализации управления, закон экономии времени, закон интеграции управления относятся к законам:

- а) управления;
- б) власти;
- в) бизнеса;
- г) производства.

10. Принцип цепной связи, отбора, слабого звена относятся к принципам:

- а) производства;
- б) бизнеса;
- в) организации;
- г) управления.

11. Недостатком, какой модели управления является узкая специализация персонала?

- а) американской;
- б) японской;
- в) российской;
- г) китайской.

12. Какой из законов организации гласит, что любая реальная физическая система стремится сохранить себя как целостное образование?

- а) закон синергии;
- б) закон развития;
- в) закон единства анализа и синтеза;
- г) закон самосохранения.

13. Как называется объединение предпринимателей, которое берет на себя осуществление всей коммерческой деятельности при сохранении производственной и юридической самостоятельности входящих в него предприятий?

- а) совместное;
- б) синдикат;
- в) трест;
- г) картель.

14. Какой из законов организации заключается в том, что сумма свойств целого превышает арифметическую сумму свойств, имеющих у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности?

- а) закон синергии;
- б) закон развития;
- в) закон единства анализа и синтеза;
- г) закон самосохранения.

15. Как называется предприятие с долевым участием иностранных инвесторов?

- а) трест;
- б) картель;
- в) совместное;
- г) синдикат.

16. Предприниматель – это

- а) человек, работающий в организации;
- б) лидер в группе;
- в) человек, который следит за правильностью выполнения обязанностей своими подчиненными;
- г) организатор чего-то нового (идеи, товара и т. п.).

17. Тип менеджмента, который направлен на снижение вероятности принятия решений, способных привести к нанесению недопустимого ущерба финансовой, технологической, технической, кадровой, внешней и внутренней структурам объектов, попадающих в сферу влияния принимаемых решений:

- а) ситуационный;
- б) социально-этический;
- в) традиционный;
- г) системный.

18. Совокупность стадий, которые проходит организация в период своей жизни – это:

- а) этапы жизни;
- б) стадии жизни;
- в) жизненный цикл;
- г) временные рамки.

19. Процесс деления организации на части с определением задач, прав и обязанностей:

- а) бюрократия;
- б) структура организации;
- в) департаментализация;
- г) централизация.

20. Согласно какому подходу, управление осуществляется в зависимости от конкретного набор обстоятельств, которые сильно влияют на организацию в определенное время:

- а) системный подход;
- б) ситуационный подход;
- в) процессный подход;
- г) подход с позиций выделения различных школ в управлении.

21. Автор одной из теории организации - бюрократической теории организации:

- а) Ф.В. Тейлор;
- б) Т. Парсонс;
- в) М. Вебер;
- г) Р. Мертон.

22. Связующими процессами в менеджменте являются:

- а) процессы прогнозирования и планирования;
- б) процессы контроля и мотивации;
- в) процессы принятия решений и коммуникации;
- г) процессы организации и координации.

23. Представителями школы научного менеджмента являются:

- а) Ф.У. Тейлор, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Гантт;
- б) М. П. Фоллетт, Э. Мэйо;
- в) К. Арджирис, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг;
- г) Д. Марч, Г. Саймон.

24. Закон менеджмента, согласно которому, с одной стороны, осуществляется объединение специализированных управленческих действий на различных этапах управления в единый управленческий процесс, а с другой - подразделений, производств в единый производственный организм – предприятие:

- а) закон интеграции управления;
- б) закон специализации управления;
- в) закон демократизации управления;
- г) закон экономии времени.

25. Согласно какой теории, функционирование организации рассматривается как объективный, самосовершающийся процесс, в котором субъективное начало хотя и присутствует, но не преобладает:

- а) теория естественной организации;
- б) бюрократическая теории организации;
- в) теория организации А. Файоля;
- г) теория искусственной организации.

26. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители и конкуренты относят к факторам:

- а) внешней среды прямого воздействия;
- б) внешней среды косвенного воздействия;
- в) внутренней среды прямого воздействия;
- г) внутренней среды косвенного воздействия.

27. Закон организации, отражающий необходимость согласования целей организации: они должны быть направлены на поддержание основной цели более общего характера:

- а) закон композиции;
- б) закон самосохранения;
- в) закон анализа и синтеза;
- г) закон развития.

28. Факторами внутренней среды организации являются:

- а) цели, структура организации, задачи, технология и люди;
- б) политические и социокультурные факторы;
- в) государственные органы;
- г) поставщики, потребители, конкуренты, трудовые ресурсы.

29. Согласно какому принципу организационные формы никогда не сохраняются в простом и чистом виде:

- а) принцип цепной связи;
- б) принцип ингрессии;
- в) принцип подбора (отбора);
- г) принцип подвижного равновесия.

30. Согласно какому типу организации проектирование организации характеризуется использованием формальных правил и процедур, централизованным принятием решений, узко определенной ответственностью в работе и жесткой иерархией власти в организации: а) органический;

- б) механистический;
- в) традиционный;
- г) дивизиональный.

31. Метод проектирования структур организации, согласно которому разрабатываются математические, графические, машинные и др. отображения полномочий и ответственности:

- а) метод аналогий;
- б) метод экспертно-аналитический;
- в) метод структуризации целей;
- г) метод организационного моделирования.

32. Как называется функция биологических, социальных технических организационных систем, которые обеспечивают сохранение их структуры, поддерживает определенный режим деятельности:

- а) менеджмент;
- б) мотивация;
- в) организация;
- г) управление.

33. Создателем, какой теории был М. Вебер:

- а) бюрократической теории организации;
- б) теория научного управления;
- в) теория естественной организации;
- г) теория административной организации.

34. Как называется принцип организации, который заключается в том, что организационная целостность любой системы определяется устойчивостью ее относительно слабого места:

- а) цепной связи;
- б) ингрессии;
- в) подвижного равновесия;
- г) слабого звена.

35. Как называется четко отлаженная форма разделения труда с иерархией власти цепям команд в организации с зафиксированными нормами поведения и профессиональным подбором кадров: а) бюрократия;

- б) департаментализация;
- в) интеграция;
- г) децентрализация.

36. Автор теории научного управления:

- а) Маккрегор;
- б) Тейлор;
- в) Маслоу;
- г) Корнеги.

37. К какому типу относятся организации, в которых группы людей возникают спонтанно, и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно:

- а) формальная
- б) неформальная
- в) коммерческая
- г) некоммерческая

38. Какой этап целевого управления является первым:

- а) выработка ясной и сжатой формулировки цели;
- б) разработка реальных планов их достижения;
- в) систематический контроль и измерение качества работы и результатов;
- г) принятие корректирующих мер для достижения планируемых результатов.

39. Какой подход рассматривает управление как последовательность выполняемых операций:

- а) подход с позиций выделения различных школ в управлении;
- б) процессный подход;
- в) системный подход;
- г) ситуационный подход.

40. Функция управления, направленная на постановку цели и определение мероприятий по ее достижению, это:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) мотивация;
- г) контроль.

41. Кто является автором знаменитых 14 принципов управления:

- а) М. Вебер;
- б) А. Файоль;
- в) Ф.В. Тейлор;
- г) Т. Парсонс.

42. Выберите вариант, в котором в верной последовательности перечислены этапы жизненного цикла организации:

- а) создание, рост, зрелость, спад, уход с рынка;

- б) создание, зрелость, рост, спад, уход с рынка;
- в) создание, рост, зрелость, уход с рынка, спад;
- г) создание, рост, спад, зрелость, уход с рынка.

43. Какой закон заключается в том, что сумма свойств (потенциала) организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств (потенциалов), имеющихся у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности:

- а) закон синергии;
- б) закон самосохранения;
- в) закон единства анализа и синтеза;
- г) закон информированности – упорядоченности;

44. В основе какой организации участие работников всех уровней в управлении предполагает: участие в принятии решений; участие в установлении целей; участие в решении проблем:

- а) партисипативная организация;
- б) многомерная организация;
- в) эдхократическая организация;
- г) предпринимательская организация.

45. Какой метод проектирования структур состоит из разработки дерева целей, экспертного анализа и составление карт прав и ответственности:

- а) метод аналогий;
- б) метод экспертно-аналитический;
- в) метод структуризации целей;
- г) метод организационного моделирования.

46. Цель организации, которая предполагает получение расчетной величины прибыли от реализации продукции или услуг:

- а) экономическая цель
- б) производственно-коммерческая цель
- в) социальная цель
- г) научно-техническая цель

47. Кто был основателем административной школы управления:

- а) Файоль;
- б) Тейлор;

- в) Фоллетт;
- г) Мэйо.

48. Кто ввел в научный оборот слово «предприниматель»:

- а) Р. Кантillon;
- б) О. Полонис;
- в) К. Ареджирис;
- г) Д. МакГрегор.

49. Что в переводе с английского обозначает сочетание слов «topmanagement»:

- а) низшее звено руководства;
- б) высшее звено руководства;
- в) руководители;
- г) среднее звено руководства.

50. Какие типы менеджмента существуют по времени наступления последствий для объекта управления и среды:

- а) ситуационный, системный, стабилизационный, текущий;
- б) стратегический, оперативный, текущий, перспективный;
- в) системный, оперативный, текущий, стабилизационный;
- г) перспективный, текущий, стратегический, системный.

51. Количественные и качественные показатели (характеристики), отражающие условия функционирования системы, называются:

- а) проблема
- б) критерий
- в) ограничения
- г) альтернатива

52. Что является центральным звеном в процессе деятельности менеджера:

- а) целеполагание
- б) организация труда
- в) принятие решений
- г) все вышеперечисленное

53. Какими методами принятия решений чаще всего пользуются менеджеры:

- а) формальными
- б) математическими
- в) экспертными
- г) логическими

54. Что первично в процессе принятия решения:

- а) формулирование проблемы
- б) определение цели
- в) структуризация проблемы
- г) определение фактического состояния

55. Если менеджер использует математический аппарат для принятия решений, то какое это решение:

- а) интуитивное
- б) логическое
- в) незапрограммированное
- г) рационалистическое

56. Управленческое решение – это:

- а) план действий, воплощаемый в реальность
- б) намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов
- в) воздействие на управляемую систему
- г) действие, вносящее целесообразные изменения в поведение управляемой системы

57. Критериями оптимальности принимаемого управленческого решения могут быть:

- а) только качественные показатели
- б) только количественные показатели
- в) только показатели рентабельности
- г) как количественные, так и качественные показатели

58. Укажите виды работы, которые менеджер может делегировать подчиненным и которые не подлежат делегированию:

- а) специализированная деятельность
- б) стратегические решения

- в) ответственность
- г) увольнение работников

59. Продуктом труда менеджера является:

- а) информация
- б) решение
- в) полномочия
- г) власть

60. Полномочия труда менеджеров по функциям соответствует ...
виду:

- а) структурному
- б) технологическому
- в) горизонтальному
- г) профессионально-квалификационному

61. Права менеджера использовать определенные ресурсы организации, а также направлять усилия отдельных сотрудников на выполнение тех или иных задач являются сутью термина:

- а) делегирование
- б) ответственность
- в) полномочия
- г) власть

62. К задачам деятельности менеджера как организатора производственного процесса относится:

- а) управление информационными потоками организации
- б) обучение и развитие кадров
- в) изучение рынка
- г) управление закупкой сырья, материалов, полуфабрикатов

63. План работы менеджера на следующий рабочий день рекомендуется составлять ...

- а) во второй половине рабочего дня
- б) в первой половине рабочего дня
- в) в любое свободное время в течение рабочего дня
- г) в конце рабочего дня

64. Для организационно-распорядительных методов управления характерно:

- а) косвенное воздействие через материальное поощрение, планирование и нормирование
- б) прямое воздействие через материальное и моральное стимулирование, убеждение и участие
- в) прямое воздействие через указание, приказы, регламентирование и нормирование
- г) косвенное воздействие через материальное и моральное стимулирование, убеждение и участие

65. Повышенное внимание к сфере межличностных отношений характерно для методов управления:

- а) организационно-распорядительных
- б) социально-психологических
- в) экономических
- г) мотивационных

66. Экономические ... методы управления реализуются в форме материального стимулирования труда, ценовой политики, распределения прибыли.

67. Экономические методы управления по уровням воздействия подразделяются на:

- а) высшие, средние, низшие
- б) федеральные, региональные и методы, применяемые на конкретном предприятии
- в) отраслевые и народнохозяйственные методы
- г) стимулирующие и дестимулирующие методы

68. Организационно-распорядительные методы управления включают:

- а) регламентирование
- б) нормирование
- в) ценообразование
- г) инструктирование

69. Социально-психологические... методы управления реализуются в форме морального и социального стимулирования, оказания психологического воздействия на работников организации.

70. Экономические методы управления включают:

- а) регламентирование
- б) коммерческий расчет
- в) налогообложение
- г) премирование

71. Экономические ... методы управления воздействуют на материальные интересы работников.

72. Организационно-распорядительные ... методы управления реализуются в форме приказов, распоряжений, уставов, регламентов, правил, нормативов, инструкции.

73. Различают следующие методы управления:

- а) интеллектуальные, авторитарные, командные
- б) экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические
- в) авторитарные, правовые, экономические
- г) добровольные и принудительные

74. Финансовый план (план доходов и расходов на определенный срок), который служит руководством и средством контроля над будущими операциями – это:

- а) бюджет
- б) бизнес-план
- в) калькуляция
- г) смета

75. Моральное стимулирование и формирование организационной культуры позволяет реализовать методы управления:

- а) организационно-распорядительные
- б) косвенные
- в) неэкономические
- г) социально-психологические

76. Назовите элементы внутренней среды организации:

- а) состояние экономики страны
- б) поставщики
- в) потребители
- г) корпоративная культура
- д) система вознаграждения

77. Факторы внешней среды, косвенно воздействующие на организацию:

- а) покупательная способность рубля
- б) темпы инфляции
- в) материальные ресурсы предприятия
- г) поставщики капитала – инвесторы

78. Внешнюю среду организации прямого воздействия составляют следующие элементы:

- а) потребители
- б) поставщики
- в) собственники
- г) конкуренты

79. Внутренняя среда организации – это:

- а) потенциал и возможности, которыми располагает организация
- б) открытая система, которая для своего существования должна взаимодействовать с внешней средой
- в) процесс преобразования ресурсов, поступающих из внешней среды в искомые продукцию или услуги
- г) факторы, оказывающие определенное влияние на деятельность организации

80. Внутренняя среда организации включает следующие переменные:

- а) цели и задачи
- б) структура
- в) поставщики сырья и ресурсов
- г) технология

Задания для самостоятельной работы студентов

1 Индивидуальное творческое задание

Для более глубокого освоения дисциплины «Менеджмент» студентам необходимо решить творческое задание

1. Охарактеризуйте роль и место эксперимента в практике менеджмента. Приведите пример эксперимента в практике управления

Эксперимент широко используется в науке. Существует достаточно веское мнение о необходимости широкого использования данного метода в управлении и, в частности, при принятии решений. Считается, что это чуть ли не единственный путь для менеджера добиться уверенности, что принимаемое решение правильно. Однако следует принять во внимание дороговизну техники экспериментирования. Возможно, это самый дорогостоящий метод. Также сложностью использования эксперимента является и то, что даже после его завершения у менеджера все еще могут оставаться сомнения в правильности выбора, так как возможная будущая ситуация не обязательно будет копировать ситуацию настоящую. Поэтому эксперимент может быть использован только после всестороннего и глубокого рассмотрения и анализа. Вместе с тем существуют решения, которые просто не могут быть приняты без проведения по ним подтверждающего правильность выбора эксперимента. Так, например, решение о серийном выпуске самолета не может быть принято без производства и испытания одной или нескольких его моделей. Эксперимент также широко используется в маркетинговых решениях. Организационные решения часто проверяются в подразделениях, прежде чем их распространяют на всю компанию. Кадровое решение может быть проверено в ходе ротации или стажировки на новой должности. В качестве примера можно привести Хоторнские эксперименты, которые открыли новое направление в теории и практике менеджмента. Идеи «человеческих отношений» Мейо нашли поддержку и распространение среди соотечественников (яркий пример этому их применение на заводе Форда). По моему мнению, наиболее важным открытием этих экспериментов является то, что работники не увеличивают свою эффективность индивидуально. Результаты их деятельности

контролируются групповой медицентрической организационной нормой, в которой норма труда определена так, как ее понимает группа. Исследователи отметили, что группы работают ниже своих способностей и уравнивают труд своих членов отнюдь не по образцам лучших из них. И хотя некоторые исследователи оценивали это как механизм защиты, никто не сказал прямо, что это – механизм защиты против менеджмента, против экселоцентрической организационной нормы. Несмотря на широкую известность этих экспериментов, открытие роли группы не было «приятной» неожиданностью для менеджмента. Оно обнаружило острые противоречия между принципами дизайна современной организации и принципами функционирования группы, т. е. противоречия между медицентрической и экселоцентрическими организационными нормами. После хоуторнских экспериментов менеджмент впервые обнаружил, что группа – важный, но в то же время определенно негативный фактор организационной эффективности, и стал искать эффективные методы нейтрализации влияния группы с помощью различных управленческих приемов: постановки индивидуальных задач, установления индивидуальной ответственности, оценки деятельности каждого, и т. п. Тем не менее исследователи еще раз убедились, что поведенческие науки и менеджмент вновь, как и в эффекте Рингельманна, столкнулись с неизвестным, но определенно негативным влиянием группы, которое противостоит базовым нормам и принципам организационного дизайна, ориентированного исключительно на индивидуального работника. По мере признания важности группы в организации все чаще сталкиваешься с привычным, но ошибочным случаем мышления по аналогии, когда групповое поведение рассматривается как вариант индивидуального. Очень часто мотивы и отношения отдельных членов группы приписывают самой группе, фактически ставя между ними знак равенства.

2. Охарактеризуйте понятия «прогнозирование». В чем различие между прогнозом и планом? Какие основные задачи решаются при прогнозировании в процессе разработки управленческого решения? Почему прогнозированию уделяется значительное внимание при разработке управленческого решения?

Прогнозирование представляет собой разработку на перспективу изменений финансового состояния объекта в целом и его раз-

личных частей. Прогнозирование – это предвидение определенных событий. Планирование – весьма значимый элемент процесса менеджмента. На основе планов, созданных фирмой, в дальнейшем осуществляется организация предусмотренных работ, мотивация, привлечение к их выполнению персонала, контроль достигнутых результатов и их оценка с точки зрения плановых показателей. Один из «отцов» современного менеджмента А. Файоль отмечал: «управлять – это предвидеть», а «предвидеть – это уже почти действовать». Планирование – не просто умение предусмотреть все необходимые действия. Это также способность предвидеть любые неожиданности, которые могут возникнуть по ходу дела, и находить оптимальные возможности с ними справляться. Фирма не может полностью устранить риск в своей деятельности, но способна управлять им при помощи эффективного предвидения. Отсутствие планов на предприятии всегда сопровождается трудностями, ошибочными рыночными маневрами, несвоевременной переменой ориентации, что является основной причиной плохого состояния дел. Чем же отличается планирование от прогнозирования? Планирование определяет цели деятельности и необходимые для достижения средства. Планирование – это функция определения стоящих перед организацией задач и путей их решения. Чтобы разработать план, необходимо его предварительное обоснование. Этим занимается – прогнозирование. Оно определяет и просчитывает направления будущего развития организации в зависимости от требований внешней среды. Прогнозы на ближайшее и отдаленное будущее составляют текущую основу планов. В процессе принятия управленческого решения при разработке прогноза менеджер решает следующие задачи: оценка возможных путей развития события; оценка последствий принятия управленческого решения; оценка неопределенностей; оценка факторов воздействия; определение и оценка альтернатив; разработка сценариев. Менеджер обязан использовать прогнозирование при принятии управленческого решения, поскольку без прогнозирования управленческое решение будет безосновательно. Нельзя принимать решение без предвидения того, что повлечет за собой решение.

3. Охарактеризуйте рефлексивные методы формирования множества альтернатив.

В практике менеджмента часто возникает необходимость решения слабо структурированных проблем, не дающих возможности оценивать варианты с помощью математического аппарата. В этом случае для оценки решений может применяться система взвешенных критериев, а сам процесс оценки осуществляется в три этапа. На первом формируются самые важные критерии, необходимость выполнения которых не вызывает сомнений. Альтернативные варианты оценивают по этим критериям (которые в сущности являются критериями ограничения) и разделяют на группы: соответствующие требованиям, не соответствующие и «сомнительные». На втором этапе анализируются варианты по остальным критериям, а на третьем делается попытка установить те опасности, которые могут возникнуть при принятии выбранного решения. Таким образом, выбор окончательного решения из множества допустимых и полезных осуществляется на основе взвешивания важности целей и обязательно учитывает как положительные, так и отрицательные последствия его реализации. Они могут быть социальными, экономическими, организационными, технологическими, политическими, т. е. могут затрагивать самые разные стороны деятельности организации. Например, принимая решение о строительстве филиала предприятия, необходимо учитывать, как это отразится на его экономике, программах развития, какое влияние новое предприятие окажет на экономическую и социальную среду его обитания и т. д. Если решение связано с освобождением кадров (например, при автоматизации производства), необходимо заранее определить направления передвижения персонала или его переподготовку. Сложность выбора решения и прогнозирования его последствий усугубляется тем, что этот процесс практически всегда осуществляется в условиях действия факторов неопределенности и риска, характерных для рыночной экономики. Это значительно повышает ответственность тех, кто принимает решения, предъявляет высокие требования к их компетенции и личностным качествам.

Перечень вопросов для самостоятельной подготовки

Тема 1. Предмет, сущность и содержание дисциплины «Менеджмент»

1. Что является отличительными чертами менеджмента как науки?
2. Сформулируйте существующие версии происхождения термина «менеджмент».
3. Что является объектом управления организации?
4. Что является субъектом управления организации?
5. Охарактеризуйте факторы, которые составляют внутреннюю среду.
6. Охарактеризуйте факторы, которые составляют внешнюю среду.
7. Каковы основополагающие цели и задачи менеджмента?
8. Назовите основные системообразующие категории менеджмента.
9. Охарактеризуйте основные принципы менеджмента.
10. Каковы основные закономерности менеджмента?

Тема 2. Эволюция управленческой мысли

1. Охарактеризуйте основные школы менеджмента.
2. Опишите основные элементы системы управления по Ф. У. Тейлору.
3. Сформулируйте основные идеи теории бюрократии М. Вебера.
4. Каков вклад в теорию управления Дж. Э. Мэйо?
5. Охарактеризуйте основные подходы менеджмента.
6. В чем суть американской модели менеджмента?
7. В чем суть японской модели менеджмента?
8. В чем суть арабской модели менеджмента?
9. В чем суть западноевропейской модели менеджмента?
10. Перечислите условия и факторы возникновения и развития менеджмента в России.

Тема 3. Функции управления

1. Охарактеризуйте функцию менеджмента – планирование.
2. Какие этапы планирования можно выделить?
3. Охарактеризуйте функцию менеджмента – организация.

4. В чем сущность делегирования полномочий?
5. Охарактеризуйте функцию менеджмента – мотивация.
6. Назовите элементы материальной и нематериальной мотивации.
7. Охарактеризуйте функцию менеджмента – контроль.
8. Приведите основные виды контроля.
9. Охарактеризуйте специальные функции менеджмента.
10. Охарактеризуйте вспомогательные функции менеджмента.

Тема 4. Внутренняя и внешняя среда управления

1. Каковы основные виды принятия управленческих решений?
2. Охарактеризуйте основные этапы процесса принятия управленческих решений.
3. В чем суть неформальных методов принятия решений?
4. В чем суть коллегиальных методов принятия решений?
5. В чем суть коллективных методов принятия решений?
6. Каковы основные модели принятия решений в организации?
7. В чем суть гуманистической парадигмы мира?
8. Прокомментируйте подходы к принятию управленческих решений.
9. Охарактеризуйте факторы, формирующие качество управленческих решений.
10. Прокомментируйте различные виды ответственности менеджера за принимаемые решения.

Тема 5. Организационные структуры управления

1. Что такое «коммуникация»?
2. Охарактеризуйте основные этапы коммуникационного процесса.
3. Перечислите виды коммуникационных сетей.
4. Выделите особенности прохождения информационных потоков в коммуникационных сетях различного типа.
5. Проанализируйте сущность различных стилей в межличностных коммуникациях.

6. Каковы наиболее эффективные приемы устранения коммуникативных барьеров?

7. Охарактеризуйте элементы процесса общения.

8. Изложите правила организации различных форм делового общения.

9. Проанализируйте эффективность применения различных способов делового общения.

10. Охарактеризуйте влияние современных технических средств на эффективность коммуникационных процессов.

Тема 6. Мотивация и стимулирование в управлении

1. Что такое «структура»?

2. Охарактеризуйте основные элементы структуры управления.

3. Каковы основные требования, предъявляемые к структуре управления?

4. Какие организационные структуры управления относятся к бюрократическим?

5. Охарактеризуйте линейно-функциональную структуру, ее преимущества и недостатки.

6. Какие организационные структуры управления относятся к адаптивным?

7. Охарактеризуйте матричную структуру, ее преимущества и недостатки.

8. Какие организационные структуры управления относятся к инновационным?

9. Охарактеризуйте многомерную структуру.

10. Каковы особенности построения организационных структур управления в настоящее время?

Тема 7. Управление конфликтами

1. В чем суть инноваций?

2. Охарактеризуйте сущность организационных изменений.

3. Назовите диагностические признаки, обуславливающие необходимость изменений.

4. Прокомментируйте динамику изменений в организации.

5. Охарактеризуйте основные виды изменений в организации.

6. Проанализируйте положительные и отрицательные последствия изменений.
7. Охарактеризуйте стадии процесса изменений К. Левина.
8. Изложите суть модели управления изменениями Л. Грейнера.
9. Опишите стили проведения изменений в организации.
10. Проанализируйте причины сопротивления изменениям.

Тема 8. Управление нововведениями

1. Раскройте сущность понятия «организационная культура».
2. Прокомментируйте основные факторы, определяющие организационную культуру.
3. Сформулируйте отличия между субъективной и объективной организационной культурой.
4. Проанализируйте основные компоненты, формирующие организационную культуру.
5. Выделите ведущие признаки организационной культуры типа «семья».
6. Каковы, по вашему мнению, базовые основы формирования организационной культуры российских предприятий?
7. Что такое корпоративная культура?
8. Каково значение имиджа менеджера?
9. Что предусматривается под социальной ответственностью менеджера?
10. Что подразумевается под профессиональной этикой?

3 Подготовка студенческой научной работы на внутренний или внешний конкурс

Провести анализ действующих конкурсов и ознакомиться с требованиями на сайте http://kubsau.ru/science/office_science_and_innovation/council_of_young_scientists/.

Так же можно вступить в совет молодых ученых и специалистов (СМУиС) Кубанского государственного аграрного университета (общественное объединение, призванное содействовать профессиональному становлению начинающих исследователей, преподавателей и специалистов, накоплению опыта, творческому росту, максимальному использованию научного потенциала молодежи).

СМУиС ставит перед собой следующие цели:

- содействие профессиональному росту молодых ученых и специалистов;
- вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность по фундаментальным и прикладным направлениям, актуальным для аграрной науки и сельского хозяйства;
- участие в создании условий для получения значимых научных результатов;
- пропаганда и содействие внедрению результатов исследований молодых ученых и специалистов.

Список рекомендуемой литературы

Основная

1. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 656 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/988768>.
2. Маслова Е. Л. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / Е. Л. Маслова. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дашков и К, 2018. – 333 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85255.html>. – ЭБС «IPRbooks».
3. Гапонова О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Гапонова, Л. С. Данилова, Ю. Ю. Чилипенюк. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2019. – 480 с. – DOI: <https://doi.org/10.29039/01819-4>. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1032618>.

Дополнительная

1. Кнышова Е. Н. Менеджмент : учеб. пособие / Е. Н. Кнышова. – М. : ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 304 с. – ISBN 978-5-8199-0106-9. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/492807>.
2. Балашов А. П. Менеджмент : учеб. пособие / А. П. Балашов. – М. : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 271 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/452755>.
3. Вырупаева Т. В. Менеджмент : учебник / Т. В. Вырупаева, Л. С. Драганчук, О. Л. Егошина. – Красноярск : СФУ, 2016. – 380 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/978596>.
4. Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-дана, 2017. – 511 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028530>.
5. Менеджмент : учебник / под ред. М. М. Максимцова, М. А. Комарова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 343 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028774>.

Оглавление

Введение.....	3
Содержание курса	4
Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО	6
Тесты.....	19
Задания для самостоятельной работы студентов	34
Перечень вопросов для самостоятельной подготовки.....	38
Список рекомендуемой литературы	43

МЕНЕДЖМЕНТ

Методические указания

Составитель: **Шевченко** Ольга Павловна

Формат 60 × 84 ¹/₁₆.

Усл. печ. л. – 2,6. Уч.-изд. л. – 2,0.

Кубанский государственный аграрный университет.
350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13