

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 05.05.2022 12:38:58
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО

Директор Центра
корпоративного развития

« 12 » Мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Основы менеджмента»

Наименование программы Управление человеческими ресурсами

Программу разработал: Борисов Дмитрий Анатольевич

Самара 2019 г.

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины (модуля) «Основы менеджмента»: сформировать комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для разработки и принятия управленческих решений и методов эффективного управления организацией в условиях рыночной экономики; дать слушателям необходимую сумму знаний.

Основными задачами изучения дисциплины (модуля) являются:

- изучение содержания управленческой деятельности и основных концепций менеджмента;
- изучение всех компонентов управленческой деятельности, проблем психологии и этики менеджмента

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Изучение дисциплины «Основы менеджмента» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая:

ПК-2 - умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.

| ПК-2 - | Знать | Уметь | Владеть |
|---|---|--|---|
| умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | теоретические основы формирования кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации; | оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; | навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; |
| | направления и задачи развития системы управления персоналом; | формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | способами развития системы управления персоналом в организации; |
| | технологии управления персоналом в организации. | определять направления развития системы и технологии управления персоналом в организации; | технологиями управления персоналом в организации. |

ПК-11 - умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;

| | Знать | Уметь | Владеть |
|--|--|---|---|
| ПК-11 - умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; | классификацию стратегий и целей организации, | оценивать направления кадровой политики и цели современного предприятия, | методами анализа ситуации в целях выбора направления кадровой политики компании, |
| | основные направления и проблематику системы управления современной организации, | при выборе направлений деятельности в системе управления персоналом учитывать соотношение и соподчиненность основных элементов, | методами оценки наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития организации, будущих программ по работе с персоналом, |
| | основы аудита и контролинга кадровых процессов и направлений кадровой политики в организации | оценивать степень жесткости/гибкости организационной конфигурации, качественные и количественные характеристики персонала | методами и инструментами анализа направлений деятельности организации по отношению к персоналу |

ПК-30 - владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике;

| ПК-30 - владением | Знать | Уметь | Владеть |
|---|--|---|---|
| навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и | приемы выявления и оценки целесообразности выполнения функций по отдельным категориям персонала по направлениям деятельности коммерческой организации; | выявить и обосновать условия и факторы видоизменения функций управленческого персонала; | новейшими методами и методиками управления отдельными категориями персонала |
| | методику функционально-стоимостного анализа систем управления персоналом для принятия управленческих решений по | осуществлять поиск улучшенных структурно-функциональных схем системы управления; | навыками разработки и организации применения эффективных технологий управления персоналом |

| | | | |
|---|---|--|--|
| эффективно реализовывать ее в управленческой практике | повышению эффективности его использования | | |
| | | оценить возможности структурных изменений при перераспределении функций персонала с целью обеспечения стратегического развития организации при сокращении финансовых источников. | |

2. Содержание дисциплины (модуля)

| Наименование раздела (дисциплины, модуля) | Содержание обучения | Объем часов | Планируемые результаты обучения (код компетенции) |
|--|--|-------------|---|
| Тема 1. Методологические основы менеджмента: законы, принципы и функции управления | <p>Лекция</p> <p>Основные вопросы темы: Закономерности управленческой деятельности: единство системы управления производством; пропорциональность производства и управления; централизация и децентрализация управления; соотносительность и адекватность управляющей и управляемой системы. Познание закономерностей управления на основе теоретического анализа и практического опыта. Принципы управления производством, принципы системности. Системный подход в управлении. Понятие системы управления. Свойство кибернетических систем, интерпретация свойств и принципов системного подхода в отношении социально-экономических систем. Функции управления,</p> | 2 | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |

| | | | |
|---|---|---|--------------------|
| | сформулированные А. Файодем. Функции процесса управления на современном этапе. | | |
| Практические занятия | Современные тренды, определяющие изменения концепции менеджмента. Основные функции и принципы менеджмента | 2 | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п) | «Не предусмотрены» | | |
| Тема 2. Основы принятия управленческих решений. | Лекция. Основные вопросы темы: Понятие и природа управленческих решений. Классификация решений. Требования к качеству управленческих решений. Процесс принятия решения и его структура. Содержание этапов, влияющие на процесс принятия решений. Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решений. Управленческие решения и ответственность. Оценка эффективности решений. | 2 | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| Практические занятия | Процесс принятия решения и его структура. Содержание этапов, влияющие на процесс принятия решений. | 4 | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п) | «Не предусмотрены» | | |
| Тема 3. Стратегическое и тактическое планирование менеджмента | Лекция Основные вопросы темы: Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. | 2 | ПК-2 |
| | Назначение, смысл и уровни разработки управленческой стратегии Типы стратегий и методик стратегического планирования. Процесс стратегического планирования, его элементы и этапы. Смысл назначения текущего планирования. Три типа текущих планов: функциональные, единовременные, стабильные. | | |

| | | | |
|---|--|----|--------------------|
| Практические занятия | Планирование как функция менеджмента. Анализ управленческой деятельности (SWOT, PEST). Целеполагание в системе управления. Метод управления по целям (MBO). SMART-подход при постановке целей | 2 | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п) | «Не предусмотрены» | | |
| Тема 4. Организационные структуры управления | Лекция Основные вопросы темы: Формы организации системы менеджмента. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой: механический и организационный типы. Типы организаций по взаимодействию подразделений: традиционная, дивизиональная, матричная. Типы организаций по взаимодействию с человеком: корпоративная, индивидуальная. Новое в типах. Организация, ориентированная на рынок. | 2 | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| Практические занятия | Организация и координация деятельности сотрудников. Мотивация персонала как функция менеджмента. Технология принятия управленческих решений. Эффективное делегирование полномочий. Управление коммуникациями. Контроль как функция менеджмента. Управление качеством | 4 | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п) | «Не предусмотрены» | | |
| Всего | | 20 | |

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации: экзамен

4. Оценочные материалы дисциплины (модуля)

Вопросы для экзамена

| № п/п | Содержание вопроса | Код контролируемой компетенции |
|----------|---|--------------------------------------|
| 1 | Закономерности управленческой деятельности: единство системы управления производством; пропорциональность производства и управления; централизация и децентрализация управления; соотносительность и адекватность управляющей и управляемой системы | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 2 | Организация и координация деятельности сотрудников. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 3 | Формы организации системы менеджмента. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 4 | Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Назначение, смысл и уровни разработки управленческой стратегии. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 5 | Понятие и природа управленческих решений. Классификация решений. Требования к качеству управленческих решений. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 6 | Познание закономерностей управления на основе теоретического анализа и практического опыта. Принципы управления производством, принципы системности. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 7 | Системный подход в управлении. Понятие системы управления | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 8 | Свойства кибернетических систем; интерпретация свойств и принципов системного подхода в отношении социально-экономических систем. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 9 | Функции управления, сформулированные А.Файолем. Функции процесса управления на современном этапе | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 10 | Мотивация персонала как функция менеджмента. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 11 | Технология принятия управленческих решений. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 12 | Эффективное делегирование полномочий. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 13 | Управление коммуникациями. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 14 | Типы организаций по взаимодействию с внешней средой: механический и организационный типы. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 15 | Типы организаций по взаимодействию подразделений: традиционная, дивизиональная, матричная. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 16 | Типы организаций по взаимодействию с человеком: корпоративная, индивидуальная. Новое в типах | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 17 | Организация, ориентированная на рынок | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 18 | Типы стратегий и методика стратегического планирования. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 19 | Процесс стратегического планирования, его элементы и этапы | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 20 | Способы противодействия и профилактики слухов | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 21 | Процесс принятия решения и его структура. Содержание | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |

| | | |
|----|--|--------------------|
| | этапов, влияющие на процесс принятия решений. | |
| 22 | Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решений. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 23 | Управленческие решения и ответственность. | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |
| 24 | Оценка эффективности управленческих решений | ПК-2, ПК-11, ПК-30 |

Тесты

Код контролируемой компетенции: ПК-2

1. Менеджмент – это:

1. Умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации
2. Искусство
3. Наука + опыт
4. Практика управления

2. Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

1. Обязанность менеджера
2. Функции менеджмента
3. Этапы планирования
4. Новый метод управления

3. В теории менеджмента к функциям управления относятся:

1. Контроль
2. Финансовый менеджмент
3. Маркетинг
4. Ценообразование

4. Основоположник научной школы управления:

1. Ф.Тейлор
2. А.Файоль
3. Э.Мэйо
4. А.Богданов

5. Основоположник административной (классической) школы управления:

1. Ф.Тейлор
2. А.Файоль
3. Э.Мэйо
4. А.К. Альдерфер

6. Менеджмент, как наука об управлении, стала рассматриваться с появлением:

1. Современных количественных методов обоснования управленческих решений
2. Школы "человеческих отношений"
3. Достижений психологической и социологической наук, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления
4. Классической школы управления

7. Какая школа предусматривает три подхода к управлению: процессный, количественный и ситуационный:

1. Классическая школа управления
2. Административная школа
3. Школа человеческих отношений
4. Школа науки управления

8. Какие из положений относятся к новой концепции управления компанией:

1. Основная задача менеджмента - рациональная организация производства
2. Ориентация на качество продукции и услуг
3. Ситуационный подход к управлению
4. Основной источник прибыли – работник и производительность труда

9. Внутренняя среда организации - это:

1. Капитал, люди, технология
2. Нельзя дать точное определение, т.к. каждая организация имеет свой набор компонентов
3. Часть общей среды, которая находится в рамках организации
4. Партнёры по бизнесу

10. Миссия фирмы – это:

1. Максимизация прибыли
2. Внешнее предназначение фирмы
3. Цель, связанная со снижением издержек
4. Мотивация ее персонала

11. Чем характеризуется компромисс при принятии решения:

1. Установление некоего среднего результата в споре двух сторон
2. Уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другой
3. Принятием решения, учитывающего мнения независимых сил
4. Продвижение решения, выгодного руководителю

12. Основные недостатки дивизиональных структур:

1. Отсутствие творческих решений
2. Низкий уровень мотивации сотрудников
3. Увеличенные затраты на управление за счет повторяемости процессов
4. Опасность разделения системы на самостоятельные подсистемы (в бизнесе)

13. Какие основные преимущества матричных структур:

1. Возможность быстрого освоения новых изделий
2. Эффект двойного подчинения
3. Возможно использование специалистов невысокого профессионального уровня
4. Сбалансированный кадровый состав организации

14. При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным:

1. Да
2. Нет
3. Желательно
4. Не обязательно

15. Линейная система управления в социальных организациях применяется для:

1. Предприятий большой размерности
2. Предприятий средней размерности
3. Предприятий со сложной технологией производства
4. Небольших предприятий

Тематика эссе

1. Умение управлять – залог вашего успеха.
2. Правильное решение и скорость решения
3. Миссия организации и её выбор
4. Различия и сходства работы менеджера в коммерческих и некоммерческих системах
5. Управление человеческими ресурсами как сфера профессиональной деятельности
6. Вызовы, стоящие перед менеджментом в начале 21 века
7. Менеджмент: искусство и наука
8. Почему некоторые говорят о “конце менеджмента” и что это значит?
9. Глобальный экономический кризис и требования к менеджменту
10. Почему менеджмент – это профессия?
11. Каким должен быть современный менеджер?

12. Ответственность менеджера
13. Подготовка профессиональных менеджеров: как это делается в России

Требования к оформлению эссе

Промежуточная аттестация – может проводиться в форме защиты слушателями эссе. Тематика эссе может быть выбрана слушателями самостоятельно в рамках предлагаемых тем.

Объем работы должен быть, как правило, не менее 3 и не более 6 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 12 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое – 25 мм., правое – 15 мм., нижнее – 20 мм., верхнее – 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Фразы, начинающиеся с "красной" строки, печатаются с абзачным отступом от начала строки, равным 1 см.

Структура работы - введение, основная часть, заключение, список литературы.

Критерии оценки экзамена:

| Оценка | Шкала |
|---------------------|---|
| Отлично | <p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу. |
| Хорошо | <p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу. |
| Удовлетворительно | <p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу. |
| Неудовлетворительно | <p>Слушатель демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу. |

| Число правильных ответов | Оценка | Уровень сформированности компетенции |
|---------------------------------|------------------------------|---|
| 90-100% правильных ответов | Оценка «отлично» | Повышенный |
| 70-89% правильных ответов | Оценка «хорошо» | Повышенный |
| 51-69% правильных ответов | Оценка «удовлетворительно» | Пороговый |
| Менее 50% правильных ответов | Оценка «неудовлетворительно» | Компетенция не сформирована |

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Лялин А. М., Латфуллин Г. Р. Теория менеджмента: Учебник для вузов. Стандарт 3-го поколения. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 464 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01831-9
<http://ibooks.ru/product.php?productid=344870>
2. Хижняк, А.Н. Основы эффективного менеджмента: Учебное пособие / А.Н. Хижняк, И.Е. Светлов. - М.: Инфра-М, 2019. - 160 с.

Дополнительная литература:

1. Балашов, А., П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А. П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, 2019. - 112 с.
2. Грибов, В. Д. Управленческая деятельность : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Д. Грибов, Г. В. Кисляков. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 335 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7748-6. <https://www.biblio-online.ru/book/F07C6F0F-F38B-4702-9526-C0D282A9F514>

Электронные и Internet-ресурсы:

1. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент». URL: <http://ecsocman.hse.ru>
2. Официальный сайт Сообщества HR-Профессионалов. URL: <http://www.hr-portal.ru/> - «HR-Portal»
3. Электронная библиотека учебной литературы «Управление персоналом». URL: <http://www.smartcat.ru/Personnel>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- аудитория, оборудованная учебной мебелью, видеопроекторным оборудованием для презентаций и экраном;

- возможность пользования библиотекой и читальным залом, оснащенным компьютерной техникой для доступа к базам данных Интернет и электронному каталогу библиотеки СГЭУ;

Разработчик:

Борисов Д.А.