

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
"Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого"
(ФГБОУ ВО "ТГПУ им. Л.Н. Толстого")

Основы менеджмента

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	кафедра экономики и управления
ОПОП	Направление 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) Финансовый менеджмент
Квалификация	Бакалавр
Год начала подготовки	2023
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	5 з.е.

Виды контроля по семестрам:
экзамен 2

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	2(1.2)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	24	24	24	24
Практические	44	44	44	44
Итого ауд.	68	68	68	68
КСР	4	4	4	4
Контактная работа	72	72	72	72
Сам. работа	72	72	72	72
Часы на контроль	36	36	36	36
Практическая подготовка	0	0	0	0
Семинары	0	0	0	0
Консультации	0	0	0	0
Итого трудоемкость в часах	180	180	180	180

Программу составил(и):

нет, ст. преподаватель, Быкова М.В.

Рабочая программа дисциплины

Основы менеджмента

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) Финансовый менеджмент

утвержденного Учёным советом вуза от 27.10.2022 протокол № 13.

РПД утверждена Учёным советом университета

протокол от 27.10.2022 г. № 13

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование научного представления об управлении, как виде профессиональной деятельности, изучение концептуальных основ теории управления, освоение законов возникновения и развития организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
1.	Экономическая теория
2.	Национальная экономика
3.	Национальная экономика
4.	Психология
5.	Русский язык и культура речи
6.	Экономическая теория
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
1.	Теория организации
2.	Управление персоналом
3.	Методы принятия управленческих решений
4.	Корпоративная социальная ответственность
5.	Управление человеческими ресурсами
6.	Стратегический анализ
7.	Теория организации
8.	Управление персоналом
9.	Методы принятия управленческих решений
10.	Основы финансовой грамотности
11.	Охрана труда
12.	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
13.	Экономика предприятия
14.	Корпоративная социальная ответственность
15.	Производственная практика: научно-исследовательская работа
16.	Стратегический менеджмент
17.	Управление человеческими ресурсами

3. СООТНЕСЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1 Компетенции обучающегося и индикаторы их достижения:

ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

ОПК-3.2	Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия
---------	---

знает:

-сущность и содержание нормативных правовых актов в области управления организацией, оценивает последствия и меру ответственности за управленческие решения;

умеет:

- принимать оптимальные управленческие решения, действовать в различных условиях.

УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-10.1	Понимает базовые принципы экономического развития и функционирования экономики, цели и формы участия государства в экономике
---------	--

знает:

- базовые принципы функционирования экономики и экономического развития в различных областях жизнедеятельности;

владеет:

– технологиями, методами коммуникации с людьми, с организациями в процессе осуществления социального взаимодействия.

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1	Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения
--------	---

знает:

- современные методы и технологии управления персоналом с учетом условий, средств, личностных возможностей;
 - основы, особенности и проблемы ведения совместной деятельности.
- умеет:
- работать в коллективе, учитывает в своей деятельности интересы, особенности поведения и мнения людей.

3.2 Результаты обучения по дисциплине:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	
3.1	-сущность и содержание нормативных правовых актов в области управления организацией,оценивает последствия и меру ответственности за управленческие решения;
3.2	- базовые принципы функционирования экономики и экономического развития в различных областях жизнедеятельности на микроуровне;
3.3	- современные методы и технологии управления персоналом с учетом условий, средств, личностных возможностей;
3.4	- основы, особенности и проблемы ведения совместной деятельности.
Уметь:	
У.1	- принимать оптимальные управленческие решения, действовать в различных условиях;
У.2	- работать в коллективе, учитывает в своей деятельности интересы, особенности поведения и мнения людей.
Владеть:	
В.1	- осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;
В.2	- принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература	Содержание
	Тема 1. Эволюция менеджмента				
1.1	Эволюция менеджмента. /Лек/	2	4	Л1.1Л2.1 Л2.2	Основные понятия менеджмента. История менеджмента. Хронология радикальных переходов от одного качественного состояния менеджмента к другому. Виды управленческих револю-ций. Разновидности школ управления. Школа научного управления. Развитие идей Ф.Тейлора в трудах его последователей Концепция А. Файоля. Основные концепции школы челове-ских отношений. Школа науки управления. Особенности национального менеджмента.
1.2	Эволюция менеджмента. /Пр/	2	6	Л1.1Л2.1 Л2.2	Основные понятия менеджмента. История менеджмента. Хронология радикальных переходов от одного качественного состояния менеджмента к другому. Виды управленческих револю-ций. Разновидности школ управления. Школа научного управления. Развитие идей Ф.Тейлора в трудах его последователей Концепция А. Файоля. Основные концепции школы челове-ских отношений. Школа науки управления. Особенности национального менеджмента.

1.3	Эволюция менеджмента. /Ср/	2	10	Л1.1Л2.1 Л2.2	Основные понятия менеджмента. История менеджмента. Хронология радикальных переходов от одного качественного состояния менеджмента к другому. Виды управленческих революций. Разновидности школ управления. Школа научного управления. Развитие идей Ф.Тейлора в трудах его последователей Концепция А. Файоля. Основные концепции школы человеческих отношений. Школа науки управления. Особенности национального менеджмента.
1.4	КСР /КСР/	2	2	Л1.1Л2.1 Л2.2	
	Тема 2. Концепция современного менеджмента				
2.1	Концепция современного менеджмента. /Лек/	2	4	Л1.1Л2.1 Л2.2	Концепция современного менеджмента. Направления развития менеджмента Национальные модели современного менеджмента и их исторические предпосылки Развитие менеджмента в России Работы по научному управлению отечественных ученых.
2.2	Концепция современного менеджмента. /Пр/	2	8	Л1.1Л2.1 Л2.2	Концепция современного менеджмента. Направления развития менеджмента Национальные модели современного менеджмента и их исторические предпосылки Развитие менеджмента в России Работы по научному управлению отечественных ученых.
2.3	Концепция современного менеджмента. /Ср/	2	12	Л1.1Л2.1 Л2.2	Концепция современного менеджмента. Направления развития менеджмента Национальные модели современного менеджмента и их исторические предпосылки Развитие менеджмента в России Работы по научному управлению отечественных ученых.
	Тема 3. Стратегия и тактика менеджмента				
3.1	Стратегия и тактика менеджмента. /Лек/	2	4	Л1.1Л2.1 Л2.2	Стратегическое и текущее планирование в системе менеджмента. Элементы стратегического планирования. Направленность и функции стратегического планирования. Стратегическое управление: основные понятия и сущность.
3.2	Стратегия и тактика менеджмента. /Пр/	2	8	Л1.1Л2.1 Л2.2	Стратегическое и текущее планирование в системе менеджмента. Элементы стратегического планирования. Направленность и функции стратегического планирования. Стратегическое управление: основные понятия и сущность.
3.3	Стратегия и тактика менеджмента. /Ср/	2	10	Л1.1Л2.1 Л2.2	Стратегическое и текущее планирование в системе менеджмента. Элементы стратегического планирования. Направленность и функции стратегического планирования. Стратегическое управление: основные понятия и сущность.
	Тема 4. Мотивация персонала в менеджменте				
4.1	Мотивация персонала в менеджменте. /Лек/	2	4	Л1.1Л2.1 Л2.2	Концепции мотивации. Материальное и социально-психологическое стимулирование труда. Ценностные установки. Реализация социальной роли работника. Содержательные и процессуальные теории мотивации труда.

4.2	Мотивация персонала в менеджменте. /Пр/	2	4	Л1.1Л2.1 Л2.2	Концепции мотивации. Материальное и социально-психологическое стимулирование труда. Ценностные установки. Реализация социальной роли работника. Содержательные и процессуальные теории мотивации труда.
4.3	Мотивация персонала в менеджменте. /Ср/	2	10	Л1.1Л2.1 Л2.2	Концепции мотивации. Материальное и социально-психологическое стимулирование труда. Ценностные установки. Реализация социальной роли работника. Содержательные и процессуальные теории мотивации труда.
	Тема 5. Эффективность управленческой деятельности				
5.1	Эффективность управленческой деятельности. /Лек/	2	2	Л1.1Л2.1 Л2.2	Условия эффективности управленческой деятельности. Критерии результативности деятельности организации. Экономические показатели эффективности управления. Признаки эффективного менеджмента (по Т. Питерсу и Р. Уотермену). Системный подход к повышению эффективности менеджмента.
5.2	Эффективность управленческой деятельности. /Пр/	2	6	Л1.1Л2.1 Л2.2	Условия эффективности управленческой деятельности. Критерии результативности деятельности организации. Экономические показатели эффективности управления. Признаки эффективного менеджмента (по Т. Питерсу и Р. Уотермену). Системный подход к повышению эффективности менеджмента.
5.3	Эффективность управленческой деятельности. /Ср/	2	10	Л1.1Л2.1 Л2.2	Условия эффективности управленческой деятельности. Критерии результативности деятельности организации. Экономические показатели эффективности управления. Признаки эффективного менеджмента (по Т. Питерсу и Р. Уотермену). Системный подход к повышению эффективности менеджмента.
	Тема 6. Особенности управления в России				
6.1	Особенности управления в России. /Лек/	2	2	Л1.1Л2.1 Л2.2	История становления управления в России и СССР. Развитие идей управления в трудах Богданова А.А., Гастева А.К. и др. Влияние факторов на формирование национальной модели корпоративного управления. Российская модель корпоративного управления.
6.2	Особенности управления в России. /Пр/	2	6	Л1.1Л2.1 Л2.2	История становления управления в России и СССР. Развитие идей управления в трудах Богданова А.А., Гастева А.К. и др. Влияние факторов на формирование национальной модели корпоративного управления. Российская модель корпоративного управления.
6.3	Особенности управления в России. /Ср/	2	10	Л1.1Л2.1 Л2.2	История становления управления в России и СССР. Развитие идей управления в трудах Богданова А.А., Гастева А.К. и др. Влияние факторов на формирование национальной модели корпоративного управления. Российская модель корпоративного управления.
	Тема 7. Методы принятия управленческих решений.				

7.1	Методы принятия управленческих решений. /Лек/	2	4	Л1.1Л2.1 Л2.2	Виды управленческих решений. Качество и эффективность управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Требования к управленческим решениям. Роль че-ловеческого фактора в процессе разработки управленческого решения. Индивидуальные ка-чества менеджера и социально- психологические аспекты принятия решений.
7.2	Методы принятия управленческих решений. /Пр/	2	6	Л1.1Л2.1 Л2.2	Виды управленческих решений. Качество и эффективность управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Требования к управленческим решениям. Роль че-ловеческого фактора в процессе разработки управленческого решения. Индивидуальные ка-чества менеджера и социально- психологические аспекты принятия решений.
7.3	КСР /КСР/	2	2	Л1.1Л2.1 Л2.2	
7.4	Методы принятия управленческих решений. /Ср/	2	10		Виды управленческих решений. Качество и эффективность управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Требования к управленческим решениям. Роль че-ловеческого фактора в процессе разработки управленческого решения. Индивидуальные ка-чества менеджера и социально- психологические аспекты принятия решений.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Типовые задания для проведения текущего контроля

Кейс-задания:

1. Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Вопросы:

1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?
2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?
2. Мисс Моэ любила свою работу и терпела это давление до тех пор, пока в один прекрасный день не обнаружила, что некоторые работники других отделов за менее ответственную работу получают больше, чем она. Такое положение показалось ей совершенно нетерпимым, особенно с учетом сверхурочных, к которым ее вынуждает работа. Она рассчитывала получить отгулы за переработанные часы, однако никогда их не брала, поскольку за время отгула наберется столько заказов, что она их просто не осилит. Чувствуя обиду, мисс Моэ сообщила своему руководителю, что она не сдвинется с места, пока не пересмотрят ее зарплату и не сократят ей нагрузку. Она получила прибавку в 5% и обещание выделить еще одного работника. На какое-то время положение улучшилось, но вскоре нагрузка возросла опять. Через месяц после очередного срочного заказа мисс Моэ подала заявление об увольнении.

Вопросы:

1. Какие теории мотивации не учел руководитель мисс Моэ?
2. Определите уровень мотивации мисс Моэ на основе теории ожиданий Врума?
3. Определите, какие потребности были у мисс Моэ, и на какие средства их удовлетворения она рассчитывала?
4. Как бы Вы мотивировали мисс Моэ?

3. Руководителю торговой фирмы потребовалось провести специальное мероприятие, чтобы стимулировать продажу товаров. Лучшему продавцу выделялась премия в виде бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой (или с супругом), где они могли бы поиграть в гольф на лучших площадках мира. Прошло почти 3 месяца, а увеличения объема продаж почему-то не наблюдалось. Руководитель объяснял это себе тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы с целью «дать толчок продажам».

Приглашенный специалист отправился в торговые отделы и базы фирмы и увидел на стоянках автомобили с подставками для ружей. Всюду в подсобках находились охотничьи и рыболовные принадлежности. По всем имеющимся признакам

было видно, что тут работают люди, увлекающиеся охотой и рыбалкой. И ни один человек из всей команды продавцов не интересовался гольфом.

Вопросы:

1. Какое условие какой теории мотивации было нарушено руководителем фирмы?
2. Что следует предпринять руководителю, что стимулировать объем продаж?

4. На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение.

Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала.

Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».

Вопросы:

1. Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение?
 2. Как руководителю мотивировать работников, чтобы изменить ситуацию?
5. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.

Вопросы:

1. Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?
2. Как Вы поведете себя, если в сфере Вашей компетенции нет подходящего рабочего места?

6. К Вам приходит сотрудник и требует повышения заработной платы. При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволиться, если ему не повысят заработную плату.

Вопросы:

1. Считаете ли Вы поведение работника правильным?
2. Какая теория мотивации объясняет его поведение?
3. Как Вы построите свою беседу с ним?
4. Что Вы предпримите в отношении работника?

5.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Тестовые задания

1. В истории управления насчитывают ___ управленческих революций
 1. четыре
 2. пять
 3. шесть
2. В истории управления насчитывают ___ управленческих школ
 1. четыре
 2. пять
 3. шесть
3. Для фирм какой страны характерна система пожизненного найма?
 1. Для Швеции
 2. Для Англии
 3. Для Японии
4. Кто занимался исследованием движений рабочего?
 1. А. Маслоу
 2. Ф.У.Тейлор
 3. Д.Макгрегор
4. Кто разработал «Теорию Х» и «Теорию У»?
 1. А. Маслоу
 2. Ф.У.Тейлор
 3. Г. Форд
 4. Д.Макгрегор
5. Кто первым определил менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»?
 1. Абрахам Маслоу
 2. Фредерик.Тейлор
 3. Генри Форд
 4. Мери Паркер Фоллетт
6. Наиболее важными факторами Ф. Гилбрет считал:
 1. факторы движения
 2. факторы времени
 3. факторы оборудования
 4. факторы обстановки
7. Кто является основным разработчиком социальной инженерии?

1. О. Ерманский
 2. А.К. Гастев
 3. М. Вебер
 4. П.К. Анохин
8. Эффективность управленческих решений и качество
1. никак не связаны
 2. прямопропорциональны
 3. обратнопропорциональны
9. Теорию психоанализа создал
1. О. Генри
 2. З.Фрейд
 3. А.Файоль
10. _____ - это неосвязаемый элемент активов; он измеряется разницей рыночной и балансовой стоимостей, достигающей больших величин
1. человеческий капитал
 2. структурный капитал
 3. интеллектуальный капитал
11. Сколько категорий людей описал Г. Айзенк?
1. 4
 2. 6
 3. 12
12. Система коммуникаций, разработка и реализация управленческих решений, информационное обеспечение это является элементами
1. процесса обучения
 2. процесса управления
 3. технических средств
13. Социально-культурные факторы – это _____ факторы, влияющие на производство и организацию
1. прямы
 2. косвенные
 3. оптимальные
14. _____ - это неосвязаемый элемент активов; он измеряется разницей рыночной и балансовой стоимостей, достигающей больших величин
1. человеческий капитал
 2. структурный капитал
 3. интеллектуальный капитал
15. Д. Миллер и М.К. Врие выделили _____ типов организаций
1. три
 2. пять
 3. семь
16. Модель Портера-Лоулера рассматривает
1. вопросы мотивации
 2. проблемы демографии
 3. вопросы конфликта
17. Гибкость, динамизм, оперативность в решении задач - все это относится к достоинствам
1. матричной структуры
 2. линейной структуры
 3. дивизиональной структуры
18. Что относят к внутренними факторам организационной культуры
1. деловую среду
 2. экономические условия
 3. стратегию
19. Принципы управления создал _____
1. О. Генри
 2. З.Фрейд
 3. А.Файоль
20. Согласно концепции П. Херси и К. Бланшара эффективные стили руководства зависят от
1. уровня зрелости исполнителей
 2. пола человека
 3. от интеллекта
21. Основателем классической школы управления считается
1. Абрахам Маслоу
 2. Фредерик.Тейлор
 3. Анри Файоль
22. Сколько принципов управления выдвинул основатель классической школы
1. 14
 2. 5
 3. 12
23. К среде прямого воздействия на организацию можно отнести _____

1. поставщики
2. политические факторы
3. наука и культура
24. К среде косвенного воздействия на организацию можно отнести _____
 1. собственник
 2. политические факторы
 3. поставщик
25. Решения предполагают мероприятия по установлению, поддержанию и совершенствованию связей организации с субъектами внешней среды, а так же организацию связей между элементами организационной структуры самого предприятия и называются
 1. Технологическими
 2. Коммуникативными
 3. Традиционными
26. Техническое и программное обеспечение компьютерных сетей, информационные системы и базы данных предприятия, его организационная система, патенты и торговые марки - это
 1. человеческий капитал
 2. структурный капитал
 3. интеллектуальный капитал
27. Применение программных средств, которые используются для решения задач управления на всех этапах и во всех сферах деятельности компании называют
 1. автоматизацией управления
 2. оптимизацией производство
 3. диверсификацией производства
28. Земля – это _____ ресурс
 1. материальный
 2. финансовый
 3. трудовой
29. Основой для понимания истинного положения компании служит
 1. финансовый анализ
 2. экономический анализ
 3. управленческий анализ
30. Абсолютная эффективность предприятия вычисляется как
 1. $Q + J$
 2. $Q - J$
 3. Q / J
31. Кто из экономистов придумал шкалу нестабильности организации (производства)?
 1. Г. Саймон;
 2. К. Маркс;
 3. И. Ансофф.
32. Принятие решений -
 1. это конкретный метод с единственным решением
 2. это процесс выбора между альтернативами
 3. связан с минимальностью издержек
34. Три основных этапа выбора правильного управленческого решения - УР (по Г. Саймону)
 1. разведывательная деятельность + проект + выбор
 2. анализ + синтез + контроль
 3. финансы + люди + орудия труда
34. Автором социально-психологической модели принятия решений является
 1. Г. Саймон
 2. Фрейд З.
 3. Тейлор Ф.У.
35. Деминг учил, что путём принятия соответствующих принципов управления организации могут повысить качество и одновременно снизить расходы
 1. Тейлор
 2. Деминг
 3. Файоль
36. Решения, ранее неоднократно имевшие место; в этом случае следует выбрать один из уже имеющихся альтернативных вариантов являются
 1. рациональными
 2. традиционными
 3. оптимальными
37. Служба качества несет ответственность
 1. за качество продукции;
 2. за выполнение политики по качеству;
 3. за контроль качества
38. Автор «Трудовых установок» _____
 1. О. Ерманский
 2. А.К. Гастев

3. М. Вебер
39. Вопросами применения математических моделей в менеджменте и разнообразных количественных методов при выработке управленческих решений занимался
1. А.К. Гастев
 2. П.К. Алдонин
 3. И. Ансофф
40. _____ - характеризуют свойства продукции, определяющие основные функции, для выполнения которых она предназначена, и обуславливают область ее применения; экономного использования ресурсов?
1. показатели назначения;
 2. критерии качества;
 3. свойства товара.
41. Международный стандарт в области управления качеством имеет обозначение
1. СТК- 2000
 2. ИСО серии 9000
 3. ГОСТ 7000
42. Особенности японской системы управления качеством сформулированы в
1. 1967 г.;
 2. 1950г.;
 3. 2001г.
43. Оперативные планы разрабатываются сроком на:
1. Полгода, месяц, декаду, неделю;
 2. По рабочим дням;
 3. 3-5 лет;
 4. 1 год;
 5. 10 лет.
44. Под планированием понимают:
1. Вид деятельности;
 2. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
 3. Перспективу развития;
 4. Состояние организации;
 5. Интеграцию видов деятельности.
45. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?
1. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации;
 2. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом;
 3. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;
 4. В организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом;
 5. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива
46. Для фирм какой страны исторически характерны «кружки качества» ?
1. Для США
 2. Для Франции
 3. Для Японии
47. Конкурентное преимущество предприятия зависит:
1. от цены потребления продукции;
 2. от степени удовлетворения потребителя качеством поставок;
 3. от соблюдения сроков поставки и гарантии качества.
48. В чем суть закона передачи ответственности за качество?
1. виновным за брак всегда является изготовитель, противное он должен доказать;
 2. все отвечают за качество в соответствии со своими обязанностями;
 3. всегда существует необходимость доказательства качества.
49. Уровень качества продукции можно измерить:
1. затратами, влияющими на доходы;
 2. показателем «сдача продукции с первого предъявления»;
 3. ценой «соответствия».
50. Суть философии качества:
1. всеобщий менеджмент качества;
 2. выявление и устранение первопричин дефектов;
 3. всеобщий контроль качества.

Контрольная работа № 1

Контрольная работа включает в себя письменные задания и 2 задачи.

Вариант 1

Тесты

1. Функции управления характеризуются тем, что объективно присутствуют в любом процессе управляющего воздействия, это:
1. вспомогательные функции
 2. основные функции
 3. специальные функции
 4. общие функции

2. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
1. разработка стратегии управления персоналом;
 2. работа с кадровым резервом;
 3. переподготовка и повышение квалификации работников;
 4. планирование и контроль деловой карьеры;
 5. планирование и прогнозирование персонала;
 6. организация трудовых отношений.
3. Адаптация - это:
1. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
 2. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
 3. приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.
4. Базовые критерии, которые определяют статус развития общества и производства, особенности его управления - это (выберите один или несколько ответов)
1. избежание неопределенности
 2. монополизм
 3. дистанция власти
5. Основные роли, осуществляемые специалистами кадровых служб в организации - это (выберите один или несколько ответов)
1. партнер по бизнесу
 2. эксперт
 3. менеджер
 4. адвокат
5. отношение к роли женщины в обществе
6. Особенности управления персоналом в России состоят в том, что (выберите один или несколько ответов)
1. высоко ценится лояльность к руководству и коллективистские наклонности
 2. миссия компании четко осмыслена
 3. политика в области набора и отбора часто не формализована
 4. отсутствует формализованная процедура принятия кадровых решений на альтернативной основе
7. Что входит в цели управления человеческими ресурсами?
1. Решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач.
 2. Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства
 3. Достижение экономического максимума.
8. Основной целью этой школы в самых общих чертах было повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов.
1. ситуационный подход;
 2. школа человеческих отношений;
 3. поведенческий подход;
 4. системный подход;
9. С помощью данного метода делаются различные умозаключения, например, о принципе законности в управлении-
1. метод формализации
 2. логический метод
 3. количественные методы
 4. экстраполяции
10. С помощью данных методов, к примеру, выделяются ветви государственной власти (законодательная, исполнительная, судебная и др.), создаются понятия государственного аппарата (в широком смысле), муниципального образования, местного самоуправления.
1. опрос
 2. анализ
 3. синтез
 4. контент-анализ

Вопросы

1. Содержание методологии TQM.
2. Основные направления повышения эффективности работы организации

Задачи

1. В прошлом году количество персонала предприятия составляло 230 человек. В новом году ожидается объема производства 580 млн.р, а в прошлом составляла 410 млн .р. Производительность труда увеличится на 20%. Сколько работников потребуется в новом году?

2. Используя полученные результаты, охарактеризовать целесообразность реализации проекта и оценить эффективность работы команды. Разработать рекомендации по улучшению качества проекта и качества его результата. Оценить эффективность работы команды по реализации проекта улучшения качества на предприятии.

Вопросы к экзамену:

Вопросы к экзамену

1. Предмет, задачи, содержание и методологическая основа курса.
2. Менеджмент как совокупность науки и искусства управления.
3. Эволюция концепций менеджмента.
4. Классическая школа управления.
5. Школа "человеческих отношений".
6. Новейшие школы управления.
7. Особенности развития отечественных концепций управления.
8. Образование как система управления.
9. Закономерности и принципы менеджмента.
10. Функции управления.
11. Организация процесса управления предприятием.
12. Группировка методов управления.
13. Экономические методы управления.
14. Организационно-распорядительные методы управления.
15. Социальные и психологические методы управления.
16. Правовые (юридические) методы управления.
17. Организационная структура системы управления. Типы оргструктур.
18. Информационное обеспечение менеджмента.
19. Коммуникационный процесс.
20. Техническое обеспечение менеджмента.
21. Управленческие решения.
22. Управление персоналом.
23. Процесс формирования персонала.
24. Организация труда персонала.
25. Характер и содержание труда менеджера.
26. Организация труда и оценка деятельности менеджера.
27. Методы, стиль и культура руководства.
28. Эффективность менеджмента.
29. Мотивация труда.
30. Комплексный подход в управлении.
31. Новая парадигма управления.
32. Управление производительностью труда.
33. Групповая динамика.
34. Управление стратегией деятельности предприятия.
35. Этика менеджмента.
36. Стратегические и тактические планы.
37. Проектирование оргструктур управления.
38. Руководство, власть, лидерство.
39. Методы решения конфликтов.
40. Факторы повышения эффективности менеджмента в организации.

5.3. Перечень видов оценочных средств

По дисциплине «Основы менеджмента» разработан комплекс учебнометодических материалов в печатном и электронном виде, выполняющий обучающую, информационно-справочную и контролирующую функции. В качестве контролирующей функции комплекс используется для текущего и промежуточного контроля успеваемости. Помимо этого, он полностью обеспечивает возможность самостоятельной работы студента по материалам курса. В комплекс входят следующие учебнометодические материалы: методические рекомендации по проведению практических занятий, (в печатном и электронном виде); методические рекомендации по самостоятельной работе студентов (в электронном виде), краткий курс лекций (в электронном виде), компьютерные тестовые задания, вопросы к экзамену, темы докладов и рефератов.

5.4. Процедура применения оценочных материалов

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно знает основы менеджмента, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материалы литературы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает основы менеджмента, грамотно и по существу излагает

материал, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
 Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет поверхностные знания основ менеджмента, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при решении задач.
 Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.
 Контроль и оценка результатов освоения осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, проверки СРС.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л1.1	Одинцов А. А.	Основы менеджмента: Учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2020	https://urait.ru/bcode/453045
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год (кол-во экземпляров для печатных изданий)	Ссылка на электронное издание
Л2.1	Мардас А. Н., Гуляева О. А.	Основы менеджмента. Практический курс: Учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2020	https://urait.ru/bcode/453321
Л2.2	Мардас А. Н., Гуляева О. А.	Теория организации: Учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2020	https://urait.ru/bcode/452089
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
Э1	Университетская библиотека Online [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система /ООО «Директ-Медиа»			
Э2	Электронная библиотека ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система /ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ			
Э3	Среда электронного обучения ТПУ им. Л.Н. Толстого [Электронный ресурс].			
6.3. Информационные технологии				
6.3.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения				
1.	Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian. Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.			
2.	Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian. Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.			
3.	Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian. Контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 г.			
4.	Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian. Лицензия №46138962 от 16.11.2009			
5.	Комплексная система антивирусной защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License. Лицензия № 13С8-190514-084943-783-1256 от 15.05.2019			
6.	Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition. Лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.			
7.	Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional. Контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.			
8.	Браузеры Google Chrome, Mozilla, Opera. Свободно распространяемое ПО			
9.	Текстовый редактор NotePad++. Свободно распространяемое ПО			
10.	Программа просмотра файлов формата RPD Adobe Acrobat Reader DC. Свободно распространяемое ПО			
11.	Система Интернет-телефонии Skype. Свободно распространяемое ПО			
12.	Редактор диаграмм, схем, блок-схем, UML-схем Dia 0.97.2. Свободно распространяемое ПО			
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных				
1.	Информационный портал «Корпоративный менеджмент» (http://www.cfin.ru)			
2.	Информационная система по психологии «Психология на русском языке» (http://www.psychology.ru)			
3.	Базы данных издательства Springer (https://link.springer.com)			
4.	Официальный интернет-портал базы данных правовой информации (http://pravo.gov.ru)			

5.	Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных (http://webofscience.com)
6.	Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН)(http://neicon.ru)
7.	Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» (http://www.ict.edu.ru)
8.	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (http://fgosvo.ru)
9.	Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Ауд.	Назначение	Оборудование и технические средства обучения	Вид
4-107	Учебная аудитория	доска учебная, коллекция наглядных пособий, стенды, столы учебные	Лек
4-117	Учебная аудитория	доска учебная, стенды, столы учебные	Пр
4-128	Компьютерная лаборатория экономико-математического моделирования	доска учебная, компьютерные столы, компьютеры, мультимедийная установка Mitsubishi Electric, ноутбук, принтер, программное обеспечение (1С: Бухгалтерия; 1С: Предприятие. Управление торговлей; 1С: Зарплата и управление Персоналом; 1С предприятие. Управление производственным предприятием), сканер	Экзамен
4-128	Компьютерная лаборатория экономико-математического моделирования	доска учебная, компьютерные столы, компьютеры, мультимедийная установка Mitsubishi Electric, ноутбук, принтер, программное обеспечение (1С: Бухгалтерия; 1С: Предприятие. Управление торговлей; 1С: Зарплата и управление Персоналом; 1С предприятие. Управление производственным предприятием), сканер	КСР
4-202	Читальный зал (кабинет для самостоятельной работы)	столы учебные, стулья ученические, столы компьютерные, компьютерная техника с возможностью подключения сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета	Ср

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции, читаемые преподавателем, являются основным ориентиром при изучении дисциплины. Методической основой освоения курса является рабочая программа по дисциплине, которую следует получить на сайте университета в сети интернет в системе «Электронное обучение» (MOODLE) и использовать для подготовки к практическим занятиям и к экзамену.

Преподавание дисциплины включает в себя следующие образовательные технологии:

- 1) Организация лекций;
- 2) Использование средств компьютерной техники;
- 3) Выполнение индивидуальных заданий.

Прямой обязанностью студента является посещение занятий, написание конспектов лекций, подготовка к практическим занятиям.

Студенту, на первой лекции, предлагается тематический план дисциплины, список рекомендуемой литературы, темы и количество расчетных практических, список вопросов, выносимых на самостоятельное изучение.

К началу изучения дисциплины обучающимся необходимо:

– ознакомиться с нормативной правовой базой, устанавливающей требования к реализации ОПОП направления, используя современные профессиональные базы данных и/или информационные справочные системы и/или внутривузовское сетевое окружение;

– получить индивидуальные логин и пароль для доступа в электронную информационнообразовательную среду ТПУ им. Л.Н. Толстого (доступ в систему Moodle и личный кабинет обучающегося ТПУ им. Л.Н. Толстого в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»);

– ознакомиться с настоящими методическими указаниями для обучающихся по освоению дисциплины; перечнем основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины; перечнем ресурсов информационнотелекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины; перечнем учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине; методическими материалами, определяющими процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

1. Лекционные занятия: студентам необходимо вести конспект лекций, выполнять задания по самостоятельной работе на лекциях. Содержание лекционных занятий должно быть полностью отражено в конспекте. Основной материал дается ведущим преподавателем, однако темы, выносимые на самостоятельное изучение, также должны быть отражены в конспекте.

2. Практические занятия: студенты должны подготовиться к каждому практическому занятию, в соответствии с темами, используя материалы для самостоятельной подготовки.

3. Самостоятельная работа: студентам необходимо выполнять задания преподавателя по подготовке к лекционным и практическим занятиям, индивидуальные задания. Отдельные вопросы темы, по причине значительного объема изучаемой информации, выносятся полностью на самостоятельное изучение студентов с обязательным конспектированием; вопросы, затронутые преподавателем на лекционных занятиях, студенты также должны проработать по лекционному материалу, основной и дополнительной литературе, Интернет-ресурсам.

Контроль самостоятельной работы: проводится на аудиторных занятиях и на экзамене.

Контроль самостоятельной работы состоит в проверке самостоятельной проработки тем дисциплины, выполнения самостоятельных заданий.

В процессе освоения дисциплины обучающимся необходимо посещать учебные занятия, выполнять задания, предусмотренные настоящей рабочей программой; самостоятельно использовать основную, при необходимости дополнительную учебную литературу, необходимую для освоения дисциплины; ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины; учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине. Также в процессе освоения дисциплины обучающимся не реже чем раз в неделю отслеживать текущую информацию, при необходимости размещаемую в системе Moodle.