

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

АГРОИНЖЕНЕРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА «ЗООТЕХНИЯ»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной программы

_____/А.А. Мурзабеков
от «19» марта 2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Декан Агроинженерного факультета

_____/М.И. Ужахов
от «20» марта 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.07. Организация и менеджмент

Направление подготовки (бакалавриат)

36.03.02 Зоотехния

Направленность - Разведение, генетика и селекция животных

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения очная, заочная

г. Магас, 2025

1. Цели освоения дисциплины.

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

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.

Дисциплина «Организация менеджмента» относится к обязательным дисциплинам базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 3-й семестр.

В качестве «входных» знаний дисциплины «Менеджмент организации» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Основы предпринимательской деятельности», «Мировая Экономика».

Дисциплина «Организация менеджмента» может являться предшествующей при изучении дисциплин «Менеджмент в сельском хозяйстве».

3. Результаты освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению ОПК-1, ОПК-6.

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индикатор достижения компетенции (закрепленный за дисциплиной) | В результате освоения дисциплины обучающийся должен: |
|-----------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| | | | |

| | | | |
|-------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | |
| ОПК-5 | Предоставление результатов профессиональной деятельности | ОПК-5. Способен оформлять документацию с использованием специализированных баз, данных в профессиональной деятельности. | Знать: - документооборот и специализированные базы в профессиональной деятельности. |
| | | | Уметь: - оформить документацию с использованием специализированных баз данных в профессиональной деятельности. Владеть: - навыками документооборота с использованием специализированных баз данных в профессиональной деятельности. |

| | | | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | | | |
| УК-1 | <p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ информации, применять системный подход для решения поставленных задач.</p> | <p>УК-1. 1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие;</p> <p>УК-1. 2 Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи;</p> <p>УК-1. 3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов;</p> <p>УК-1. 4 При обработке информации отличает факты от мнений и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения;</p> <p>УК-1. 5 Рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки.</p> | |
| ПК-11 | <p>ПК-11 Способен оформлять и предоставлять документацию по результатам селекционно-племенной работы с животными.</p> | <p>Знать:</p> <p>-формы документации по результатам селекционно-племенной работы с животными;</p> <p>Уметь:</p> <p>-анализировать данные для назначения использования животных;</p> <p>Владеть:</p> | |

| № | Наименование темы (раздела) | Количество часов | | |
|-------|--------------------------------|------------------|-------------------|------------------------|
| | | Всего | Контактные работа | Самостоятельная работа |
| ИТОГО | | 72 | 36 | 36 |

4.2. Содержание дисциплины «Организация менеджмента».

| № | Наименование темы (раздела) | Содержание темы (раздела) |
|-------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>гр.1</i> | <i>гр.2</i> | <i>гр.3</i> |
| 1. | Общая характеристика менеджмента | Введение в менеджмент. Исторические тенденции развития менеджмента: школы менеджмента. Эволюция теории и практики менеджмента в России и за рубежом. Организация как объект управления. Качества менеджера и его роль в организации. Методологические основы менеджмента. |
| 2. | Функции менеджмента | Прогнозирование и планирование в системе менеджмента. Организация как функция менеджмента. Мотивация деятельности в менеджменте. Координация и контроль в системе менеджмента. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента. Принятие управленческих решений. |
| 3. | Виды социальных систем менеджмента | Личность и группа как объект управления. Руководство, власть и лидерство в организации. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя. Управление конфликтами в менеджменте. Организационная культура. Социальное партнерство. Социальные системы и |

| № | Наименование темы (раздела) | Содержание темы (раздела) |
|-------------|-----------------------------|---------------------------|
| <i>гр.1</i> | <i>гр.2</i> | <i>гр.3</i> |
| | | их виды. |

5. Образовательные технологии.

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- семинары, практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ. Учебное задание (работа) считается выполненным, если оно оценено преподавателем положительно.

В рамках самостоятельной работы обучающиеся осуществляют теоретическое изучение дисциплины с учётом лекционного материала, готовятся к практическим занятиям, выполняют домашнее задания, осуществляют подготовку к промежуточной аттестации.

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

6.1. План самостоятельной работы студентов.

| № раздел а | Наименован ие раздела | Содержание средств контроля (вопросы самоконтроля) | Учебно- методическ ое обеспечени е* | Трудоемкос ть |
|------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------|
| <i>гр.1</i> | <i>гр.2</i> | <i>гр.3</i> | <i>гр.4</i> | <i>гр.5</i> |
| 1. | Общая характеристи ка менеджмента | Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой | [1-3] [1-3] | 12 |
| 2. | Функции менеджмента | Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой | [1-3] [1-3] | 14 |

| | | | | |
|----|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----|
| 3. | Социально-психологические основы менеджмента | Подготовка к практическим занятиям по вопросам, предложенным преподавателем Подготовка реферата Подготовка к вопросам промежуточной аттестации, связанных с темой | [1-3] [1-3] | 12 |
|----|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----|

Примечание: в скобках – порядковый номер учебной литературы по списку

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать копилку знаний, умений и навыков, которую можно использовать как при прохождении практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

6.3. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов.

Контроль освоения компетенций:

| № п/п | Контролируемые темы | Вид контроля | Компетенции, компоненты которых контролируются |
|----------|------------------------|--------------|---------------------------------------------------------|
|----------|------------------------|--------------|---------------------------------------------------------|

| | | | |
|----|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1. | Общая характеристика менеджмента. | Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации | УК-1, ОПК-5, ПК-11. |
| 2. | Функции менеджмента. Виды организаций. | Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации | УК-1, ОПК-5, ПК-11. |
| 3. | Социально-психологические основы менеджмента. | Реферат Тесты Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях Контрольные вопросы Вопросы к промежуточной аттестации | УК-1, ОПК-5, ПК-11. |

Материалы для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации составляют отдельный документ – Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы менеджмента».

7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины «Основы менеджмента».

7.1. Учебная литература.

- 1 Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2014. — 304 с. — 978-5-394-02404-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35317.html>
- 2 Семенов А.К. Теория менеджмента [Электронный ресурс] : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 491 с. — 978-5-394-01413-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35318.html>
- 3 Маслова Е.Л. Теория менеджмента [Электронный ресурс] : практикум для бакалавров / Е.Л. Маслова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 160 с. — 978-5-394-02217-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52272.html>

7.2. Интернет-ресурсы.

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. — URL: <http://elibrary.ru/> (дата обращения 11.05.2018).
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. — URL: <http://cyberleninka.ru/> (дата обращения 11.05.2018).
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php> (дата обращения 11.07.2018). — Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks[Электронный ресурс]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/> (дата обращения 11.07.2018). — Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.

7.3. Программное обеспечение.

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки презентационных материалов и материалов к занятиям (компьютеры с программным обеспечением для создания и показа презентаций, с доступом в сеть «Интернет», поисковые системы и справочные, профессиональные ресурсы в сети «Интернет»).

В вузе оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети

«Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза.

7.3.1. Перечень информационных справочных систем.

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Доступ к системе согласно правилам ЭБС и договором университета с ЭБС.

7.3.2. Программное обеспечение

Информационно-библиотечное обеспечение учебного процесса включает в себя:

- доступ к электронно-библиотечным системам и электронным документам;
- хранение выпускных работ и ведения электронного портфолио обучающихся;
- WV-reader (IPRbooks) для мобильных устройств для незрячих и слабовидящих.

Имеющиеся в вузе адаптивные технологии для внедрения инклюзивного образования обеспечивают возможность внедрения методов инклюзивного образования для обучения людей с нарушениями зрения в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Университет обеспечен следующим комплектом лицензионного программного обеспечения.

1. Лицензионное программное обеспечение, используемое в ИнГГУ
 - 1.1. Microsoft Windows 7, Windows 8, Windows 8.1, Windows 10
 - 1.2. Microsoft Windows server 2003, 2008, 2012, 2016
 - 1.3. Microsoft Office 2007, 2010, 2016
 - 1.4. Программный комплекс ММИС “Деканат”
 - 1.5. Программный комплекс ММИС “Визуальная Студия Тестирования”
 - 1.6. Программный комплекс ММИС "ПЛАНЫ"
 - 1.7. Программный комплекс ММИС "ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЕДОМОСТИ"
 - 1.8. Программный комплекс ММИС ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЕ "ПРИЕМНАЯ КОМИССИЯ-ОНЛАЙН"
 - 1.9. Программный комплекс ММИС "ПРИЕМНАЯ КОМИССИЯ"
 - 1.10. Программный комплекс ММИС "ВЕДОМОСТИ КАФЕДРЫ"
 - 1.11. 1С Зарплата и Кадры
 - 1.12. 1С Кадры: расчет заработной платы

- 1.13. Антивирусное ПО Kaspersky endpoint security
- 1.14. Справочно-правовая система “Консультант”
- 1.15. 1С Бухгалтерия

7.3.3. Материально-техническое обеспечение.

Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине определено нормативными требованиями, регламентируемыми приказом Министерства образования и науки РФ № 986 от 4 октября 2010 г. «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений», Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки.

Для проведения всех видов учебных занятий по дисциплине и обеспечения интерактивных методов обучения, необходимы столы, стулья (на группу по количеству посадочных мест с возможностью расстановки для круглых столов, дискуссий, прочее); доска интерактивная с рабочим местом (мультимедийный проектор с экраном и рабочим местом); желателен доступ в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».

В соответствии с требованиями ФГОС при реализации настоящей дисциплины ОПОП необходимо также учитывать образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечивать условия для их эффективной реализации, а также возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения.

Рабочая программа дисциплины «Организация менеджмента» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 36.03.02. «Зоотехния» (бакалавриат) утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «22» сентября 2017 г. №972

Программу составила :

1.ст. преподаватель Хашагульгова М.Ш.

Программа одобрена на заседании кафедры
«Зоотехния» Протокол № 7 от «19» марта 2025 года

Программа одобрена Учебно-методической комиссией агроинженерного
факультета
Протокол № 3 от «20» марта 2025 года

Сведения о переутверждении программы на очередной учебный год и регистрации изменений

| Учебный год | Решение кафедры (№ протокола, дата) | Внесенные изменения | Подпись зав. кафедрой |
|----------------|----------------------------------------------|---------------------|--------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Тест по теме Методологические основы менеджмента

Выберите правильный ответ

1. Централизация управления характерна для крупных фирм, имеющих большое количество предприятий с широкой номенклатурой:

а) да б) нет

2. Задача менеджмента состоит:

а) в повышении эффективности хозяйствования

б) в снижении затрат на производство

в) все ответы верные

3. Цель менеджмента предусматривает:

а) удовлетворение потребностей рынка

б) повышение качества продукции

в) совершенствование производственного процесса

4. Вертикальное разделение труда в организации характеризует функции управления, а горизонтальное – уровни управления:

а) да б) нет

5. Кто является автором Хотторнского эксперимента:

а) А.Файоль б) Э.Мейо в) М.П.Фоллет

6. По мнению Ф. У. Тейлора, воздействие трудового коллектива на работника носит:

а) деструктивный характер б) продуктивный характер в) все ответы верные

7. Френк и Лилия Гилбрет занимались изучением преимущественно вопросов физической работы в производственных процессах:

а) да б) нет

8. Э. Мэйо считал, что власть, основанная на соподчинении не может быть основой эффективной индустриальной организацией:

а) да б) нет

9. Мэри П. Фоллет изучала социальные отношения в малых группах:

а) да б) нет

10. Представителем школы науки о поведении является:

а) А. Файоль; б) Ренсис Лайкерт; в) Э. Мэйо.

11. Разработка процессного подхода принадлежит:

а) А. Файолю, б) Ф.У. Тейлору; в) Д. Мак Грегору.

12. Впервые, идея намного впереди, своего времени был выдвинут «закон о ситуации» следующим ученым:

а) М.П. Фоллет; б) А Файоль; в) Г. Эмерсон; г) Г.Ганнт.

13. Кто является основоположником школы научного управления:

а) А.Файоль, б) М.П.Фоллет, в) Ф.Тейлор

Задание 3 Ситуационная задача по теме «Методологические основы менеджмента»

Ситуация 1.

Вы президент фирмы по кадрам. Ваша фирма является средней по объему оборота в отрасли. В последнее время нарастают проблемы по сбыту

изготовленной на фирме продукции, в частности, усиливалось запаздывание в реакции на изменение конъюнктуры рынка, что потребовало обновления руководства службы сбыта и реорганизации аппарата управления фирмой. Вам необходимо нанять менеджера-профессионала для управления службой сбыта и консультанта по проведению реорганизации аппарата управления. На эти вакансии Вы имеете следующих 4-х кандидатов:

- мистер Джонс имеет диплом менеджера по программе «МВА», ранее работал заместителем начальника отдела маркетинга в крупной фирме, 40 лет;
- мистер Хоук имеет диплом менеджера по программе «MMS» и работал вице-президентом по сбыту в средней фирме, 52 года;
- доктор Редли имеет диплом по программе «PhD» и преподает менеджмент в университете, 37 лет; кандидат наук по менеджменту
- мистер Смит имеет диплом по программе «MIM» и работал ранее руководителем внешнеторгового отделения международной корпорации, 44 года.

Кто из них Вам более подходит, на какую должность и почему?

Ситуация 2.

Вы являетесь президентом старой фирмы по пошиву и продаже традиционной мужской одежды (костюмы, пальто, плащи). Ваши клиенты в основном пожилые люди консервативных вкусов. Управляющий одного из отделений фирмы по пошиву мужских костюмов вышел на пенсию. В качестве его замены Вам рекомендуют молодого человека, имеющего диплом менеджера, ранее удачно организовавшего производство новой продукции (слаксов), талантливого, независимого, упорного работника, поддерживающего новые направления молодежной моды. Является ли эта кандидатура подходящей и почему?

Задание 4 Упражнение «Звездный час»

Цель: помочь участникам лучше осознать основные личностные смыслы той или иной профессиональной деятельности для человека и соотнести эти смыслы со своим собственным представлением о счастье. Более оптимально проводить упражнение в подгруппе. По времени оно может занять около 20-40 минут, но если получится интересная дискуссия, то времени потребуется больше.

В самом общем плане участники игры пытаются выделить и обсудить различные «радости» жизни и работы, наиболее характерные для представителей тех или иных профессиональных и социальных групп общества.

Возможны различные варианты проведения упражнения. Во-первых, можно рассмотреть «звездные часы» для типичных профессиональных стереотипов (для типичного ученого, типичного продавца, типичного таксиста...), а можно рассмотреть и стереотипы более широкого плана (типичного «нового русского», типичной «шикарной женщины», типичного «супермена», типичного «пьяницы», типичного «простого человека» и т.п.). Во-вторых, варианты проведения упражнения могут быть разными по форме и процедуре.

1 вариант (основные этапы проведения):

1. Участники рассказываются в круг и совместно определяют, какой

профессиональный стереотип (или социальный стереотип) они будут обсуждать. К примеру, все сошлись на профессиональном стереотипе типичного «бармена».

2. Далее ведущий даст участникам следующее задание: «Сейчас каждый из нас попробует представить, какие самые приятные, радостные минуты в жизни типичного бармена (у каждого может быть свое собственное представление об этом). Далее все мы по очереди кратко выскажем свои предположения, после чего обсудим, чьи же представления оказались наиболее реалистичны, т.е. в наибольшей степени соответствуют счастью большинства барменов...».

3. Участники по очереди говорят о своих представлениях, о «звездном часе» бармена. Ведущий при этом не должен как-то критиковать эти представления. В подростковых (а часто и во взрослых) аудиториях достаточно возможны шутки и некоторая ирония по отношению к «счастью» стереотипов, особенно, стереотипов неординарных, но находящихся у всех на виду... Мы считаем, что это нормально, ведь нередко с помощью шутки можно понять гораздо больше, чем в серьезных обсуждениях... Высказывания участников могут повторяться, хотя было бы интереснее называть разнообразные проявления радости для данного профессионала, что позволило бы более полно понять эту профессию. Естественно, ведущий не должен допускать перерастания шутки в откровенную грубость и «зубоскальство».

4. Далее организуется обсуждение, чьи же представления о самом большом счастье для бармена оказались наиболее характерными и правдивыми. Поскольку такие представления им носят в основном нон субъективный и характер, то не следует стремиться к полной «объективности» обсуждения. Ведущий должен быть готов согласиться даже с теми мнениями, которые сам не разделяет. Смысл упражнения – не столько в том, чтобы познакомить у участников и кон с «правдой», сколько в том, чтобы актуализировать их представления о «радостях» того или иного труда и, лишь по возможности, в тактичной и ненавязчивой форме, подкорректировать эти представления.

2 вариант:

1. Участники разбиваются на группы по 3-5 человек (микрокоманды).

2. Определяются наиболее интересные для всех профессиональные (или социальные) стереотипы по числу игровых микрокоманд.

3. Каждая группа берет для рассмотрения какой-то один стереотип.

Необходимо примерно за 7-10 минут выделить 3-5 наиболее характерных для этого стереотипа радостей (ради чего представители данной профессии или социальной группы вообще живут, что для них самое главное в жизни...). Желательно, выписать все это на листочке и определить человека, который сумел бы кратко рассказать о том, к чему пришла микрогруппа.

4. Далее по очереди представители микрогрупп выступают (зачитывают свои варианты профессионального счастья) и после каждого выступления организуется небольшое обсуждение. Кто-то задает уточняющие вопросы, кто-то высказывает свое мнение. Если окажется, что представления о счастье будут диаметрально противоположными, то удивляться этому не следует, но участникам, для обострения дискуссии все

же можно предложить определить что-то наиболее характерное и, следовательно, менее противоречивое.

Разновидностью 2-го варианта упражнения является такая его организация, когда микрокоманды обсуждают только один профессиональной (или социальной) стереотип и в ходе общей дискуссии определяют, чье представление о радостях данного стереотипа является наиболее полным и правильным. Нередко оказывается, что в разных микрогруппах некоторые представления сильно совпадают.

Задание 5 Игра -Викторина «Школы Управления»

План Игры-викторины.

Цели игры:

Образовательная: систематизировать и совершенствовать знания студентов по изученному материалу

Воспитательная:

-содействовать воспитанию положительных мотивов учебнопознавательной деятельности;

-вызвать интерес к истории менеджмента как науки;

-акцентировать внимание на принципах школ менеджмента.

Развивающая:

-способствовать овладению основных категорий менеджмента;

-помочь осознать значение и важность принципов управления различных школ менеджмента.

Тип урока: комплексная работа по обобщению и систематизации знаний.

Методы проведения: урок-викторина

Сценарий викторины : «Школы в менеджменте».

Вступительная часть .

Первый взрыв интереса к управлению был отмечен в 1911 г. Именно тогда Ф.У. Тейлор опубликовал свою книгу «Принципы научного управления» , традиционно считающуюся началом признания управления наукой и самостоятельной областью исследования. Развитие управления как научной дисциплины не представляло собой серию последовательных шагов вперед. Скорее, это было несколько подходов, которые часто совпадали. Объекты управления—это и техника, и люди. Следовательно, успехи в теории управления всегда зависели от успехов в других, связанных с управлением областях. Таких как математика, инженерные науки, психология, социология. По мере того, как развивались эти области знания, исследователи в области управления, теоретики и практики, узнавали все больше о факторах, влияющих на успех организации. Эти знания помогали специалистам понять, почему некоторые более ранние теории иногда не выдерживали проверки практикой, и находить новые подходы к управлению. В то же самое время мир становился ареной быстрых перемен. Все более частыми и значимыми становились научно-технические нововведения и правительства начали все более решительно определяться в своем отношении к бизнесу. Эти и другие факторы заставили представителей управленческой мысли глубже осознать существование внешних по отношению к организации сил. Для этой цели были разработаны новые подходы.

Ход игры:

Выбираются жюри конкурса, участники делятся на команды произвольной численности, но не менее 3-х человек, выбирают капитанов команд.

Представление команд (названия, выбор капитана).

1 конкурс. Угадайте, кто изображен на портрете (преподаватель показывает портреты Тейлора, Гилбретов, Форда, Мэйо, Файоля, Ганта- см. файл «Портреты основателей школ менеджмента»). Первая угадавшая команда (ее представитель) получают 5 баллов.

2 конкурс. Закончи основные принципы управления и назови, кому они принадлежат (максимальная оценка 10 баллов).

Принципы управления (А.Файоль)

1. Разделение труда
- 2 . Полномочия и ответственность
3. Дисциплина
4. Единоначалие
5. Единство руководства
6. Вознаграждения

Принципы управления (Форда):

1. Строгая, построенная по вертикали организация управления объединением ряда предприятий
2. Массовое производство

Принципы повышения производительности труда (Эмерсона):

1. Отчетливо поставленные цели
2. Здравый смысл
3. Компетентная консультация
4. Дисциплина (обязательна для всех)
5. Диспетчеризация

Верные ответы:

Принципы управления А. Файоля:

1. Власть неотделима от ответственности
2. Разделение труда при специализации
3. Единство распоряжений
4. Дисциплина
5. Единство руководства
6. Подчинение индивидуальных интересов –общим
7. Вознаграждения
8. Централизация должна иметь разумную меру.
9. Иерархия
- 10.Порядок (материальный-порядок вещей, социальный-порядок людей).
- 11.Справедливость (лояльность и преданность персонала, объективность администраторов)
- 12.Устойчивость персонала
- 13.Инициатива. Администратор должен поощрять инициативу «снизу».
- 14.Корпоративный дух- коллективизм, общность интересов работающих.

Принципы управления Г.Форда:

- 1.Строгая, построенная по вертикали организация управления объединением ряда предприятий
- 2.Массовое производство, обеспечивающее наименьшую возможную стоимость изделия, удовлетворение массового спроса потребителей и

наибольшую прибыль.

3. Развитая стандартизация, которая давала возможность быстро и без лишних затрат переходить на новые модификации автомобиля при постоянстве базовой модели.

4. Конвейер с глубоким разделением труда (производственный процесс делится на сотни и тысячи мелких операций). Это дало возможность сделать производство непрерывным, массовым и вместе с тем дешевым: труд на таком потоке не требовал высокой квалификации.

5. Постоянное управление производством.

Принципы производительности труда Г. Эмерсона:

1. Отчетливо поставленные цели

2. Здравый смысл

3. Компетентная консультация (привлечение управленцев-профессионалов, т.е. менеджеров).

4. Дисциплина. Настоящая дисциплина требует четкой регламентации деятельности, когда каждый четко знает свои обязанности.

5. Справедливое отношение к персоналу. «Лучше работаешь-лучше живешь» (Принцип социальной справедливости)

6. Быстрый, надежный, полный, точный постоянный учет. (Принцип обратной связи)

7. Диспетчеризация. Лучше диспетчировать хотя бы неспланированную работу, чем планировать работу, не диспетчируя ее.

8. Нормы и расписания. Главное-знать все резервы производительности, умело реализовать их и избегать неоправданных потерь труда, материалов и энергии.

9. Нормализация условий – условия работы. При которых возможности человека раскрываются наилучшим образом. Машины, технологии- все должно быть приспособлено к человеку.

10. Нормирование операций. Необходимость стандартизованных способов выполнения операций, регламентирование времени на их выполнение.

11. Письменные стандартные инструкции

12. Вознаграждение за производительность. Оплата должна учитывать как время, затраченное работником, так и умение, проявляющееся в качестве работы.

3 конкурс (максимальная оценка-5 баллов).

На выполнение конкурса отводится 15 минут. Студентам предлагается изложить основные положения школ менеджмента.

Победительницей признается команда, наиболее полно представившая школу управления.

Изложите основные положения следующих школ менеджмента:

1 команда- школы научного управления

2 команда-классическая (административная) школа

3 команда- школа человеческих отношений

4 команда-школа поведенческих наук

5 команда-количественный подход (математическая школа)

4 конкурс (максимальная оценка 5 баллов)

Командам выдаются названия школ менеджмента и временные границы каждой школы. Они сопоставляют каждую школу с

временными рамками ее существования. Победителем становится первая успешно справившаяся команда.

Сопоставьте временной период, в котором развивалась школа и школу

(1885-1920) Школа научного управления

(1920-1950) Классическая (административная) школа в управлении

(1930-1950) Школа человеческих отношений

(1950-по наст. время) Поведенческие науки

(1950-по настоящее время) Наука управления или количественный подход

5 конкурс Ответьте на вопросы (максимальная оценка 5 баллов).

Отвечает первой та команда, которая раньше поднимет табличку со своим названием

1. С какого времени менеджмент был признан наукой и самостоятельной областью исследования?

2. Дайте определение понятию «менеджмент».

3. Кратко опишите три школы управленческой мысли, которые получили развитие в первой половине 20 века.

4. Основываясь на собственном опыте работы (или учебы), опишите некоторые применения принципов научного менеджмента. Как вы думаете, эти характеристики будут присутствовать в организации вечно?

5. Какие основные научные достижения основателя школы научного менеджмента Ф.У. Тейлора.

6. Назовите принципы менеджмента, предложенные основателем классической (административной) школы менеджмента А. Файолем.

7. Чем отличались основные концептуальные научные идеи классической (административной) школы и школы человеческих отношений?

8. В организациях все активнее внедряются новые технологии. Что, по вашему мнению, является приоритетным: управление человеческим элементом организации или управление технологиями? Обсудите.

Литература:

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента» , М., «Дело», 1997.

2. Дафт Р.Л. «Менеджмент», М., СПб, «Питер», 2004.

3. Иванова Н.Ю. «Менеджмент», уч. пособие, «СПЭК», 1994.

4. Веснин В.Р. «Основы менеджмента» М.: «Прспект», 2009.

Тема 2. «Среда организации»

Задание 1. Ответить на перечень вопросов по теме

1. Внутренняя среда организации.

2. Внешняя среда организации.

3. Среда прямого воздействия

4. Среда косвенного воздействия

Задание 2 тест по теме «Среда организации»

Выберите правильный ответ

1. К внутренним переменным организации относится:

а) законы, б) цели, в) приказы и распоряжения

2. К концепциям структуры управления организацией относится:

а) задачи, б) сфера контроля, в) технология

3. Какая из перечисленных переменных не относится к внутренней среде организации:

а) цели, б) конкуренты, в) структура, г) поставщики

4. Цели организации бывают:

а) количественные, б) общие, в) организационные

5. Специфические цели – это:

а) цели всей организации, б) цели подразделений или групп, в) цели отдельного сотрудника

6. К разновидностям технологии производства относится:

а) крупносерийное производство, б) государственное производство, в) частное производство

7. Задачи организации делятся на категории:

а) работа с партнерами, б) с предметами, в) с покупателями

8. Есть ли взаимозависимость между внутренними переменными:

а) да, б) нет

9. К характеристикам внешней среды относится:

а) крупномасштабность, б) подвижность, в) зависимость от организации

10. К факторам внешней среды относится:

а) люди, б) поставщики, в) технологии

11. К факторам среды прямого воздействия относится:

а) состояние экономики, б) НТП, в) поставщики

12. К факторам среды косвенного воздействия относится:

а) законы, б) социокультура, в) трудовые ресурсы

13. Не оказывает немедленного воздействия на организацию:

а) среда принятия решений, б) среда прямого воздействия, в) среда косвенного воздействия

Задание 3 Ситуационная задача по теме «Среда организации»

Выделите из приведенных факторов и условий развития организации те, которые относятся к ее внутренней среде и составляют содержание ее главных элементов (ресурсов, структуры, культуры):

1. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

2. Увеличение доли компании на рынке.

3. Внедрение новых информационных технологий в управление компанией.

4. Создание сплоченной управленческой команды.

5. Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций.

6. Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции.

7. Повышение качества обслуживания клиентов.

8. Контроль экономии на затратах.

9. Развитие корпоративной культуры.

10. Создание эффективной системы для обмена информацией внутри компании.

Задание 4 Кейс. Форд и Слоун

Тема Среда организации

1. Внутренняя среда организации, её характеристики. Влияние среды на личность и поведение

2. Внешняя среда организации, её характеристики

3. Факторы внешней среды прямого воздействия.

4. Факторы внешней среды косвенного воздействия.

На организацию влияет множество разнообразных факторов. Если на

факторы внутренней среды можно оказывать некоторое влияние и контролировать их, то внешнее окружение всё больше становится источником проблем для современных руководителей. Предлагаемые ситуации способствуют изучению внутренних и внешних факторов и их влияния на деятельность конкретных организаций и менеджеров.