

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 02.04.2021 10:22:32
Уникальный программный код:
528682d78e671e566a07f01e1ba2872f735a12



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

/Воротников И.Л./

«20» апреля 2021 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Дисциплина	МЕНЕДЖМЕНТ
Специальность	23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства
Специализация	Автомобили и тракторы
Квалификация выпускника	Инженер
Нормативный срок обучения	5 лет
Форма обучения	Очная
Ведущий преподаватель	Черненко Е.В.

Разработчик(и): *доцент, Черненко Е.В.*


(подпись)

Саратов 2021

Содержание

1	Введение	3
2	Темы, выносимые на самостоятельное изучение	4
2.1	Тема 1. Особенности развития менеджмента и национальной культуры	4
2.1	Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры.....	7
2.2	Тема 3. Власть и властные полномочия в менеджменте.....	11
2.3	Тема 4 Информационное обеспечение менеджмента. Стресс и пути его преодоления.....	13
2.4	Тема 5. Обеспечение менеджмента.....	17
2.5	Тема 6. Социально-психологические основы группового поведения...	10
2.6	Тема 7. Контроль в менеджменте. Эффективность менеджмента.....	20

1. Введение

Цель самостоятельной работы обучающегося – осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом дисциплины «Менеджмент», затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою профессиональную квалификацию.

Требования к организации самостоятельной работы обучающихся при подготовке к аудиторным занятиям

Подготовка к лекциям

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы.

В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе обучающемуся следует уделять 9–10 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить 3–4 часа.

Самостоятельная работа на лекции

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Критерии оценки устного ответа

Оценка «Отлично» выставляется в том случае, когда обучающийся показывает глубокие знания по предмету в объеме требований учебной программы, твердо знает содержание рекомендованных первоисточников, владеет категориальным аппаратом, умеет творчески выделять, анализировать, обобщать наиболее существенные связи и признаки явлений и процессов.

Оценка «хорошо» выставляется в том случае, если обучающийся обнаруживает твердые знания программного материала, категориального аппарата при хорошем усвоении первоисточников.

Оценка «удовлетворительно» ставится тогда, когда обучающийся поверхностно усвоил программный материал, категориальный аппарат, отрабатывать рекомендованный минимум литературы. Показал неполные и неглубокие знания, материал излагал бессистемно.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется тогда, когда обучающийся показал незнание важных разделов программы дисциплины, категориального аппарата.

2. Темы, выносимые на самостоятельное изучение

Тема 1 «Особенности развития менеджмента и национальной культуры»

1.1 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение по теме «Особенности развития менеджмента и национальной культуры»

1. Особенности исторических тенденций развития различных факторов менеджмента.

2. Проблемы преодоления российской специфики управления.

3. Противоречия в действии факторов, определяющих национальные особенности менеджмента.

4. Основные этапы формирования менеджмента США. Особенности современного менеджмента и перспективы его развития.

5. «Шведская модель социализма» Г. Мюрдаля в условиях рыночной экономики. Хозяйственное регулирование Л. Эрхарда.

6. Понятие и особенности национальной культуры.

1.2 Методические рекомендации

1. Изучить материал об особенностях исторических тенденций развития различных факторов менеджмента.

2. Выявить основные проблемы преодоления российской специфики управления.

3. Определить основные особенности национального менеджмента и выявить противоречия в действии факторов, а данные особенности.

4. Изучить основные этапы формирования менеджмента США. Определить основные особенности современного менеджмента и обозначить главные перспективы его развития.

5. Изучить «Шведская модель социализма» Г. Мюрдаля в условиях рыночной экономики. Знать, что по мнению Г. Мюрдаля было заложено в основу регулируемой экономики.

Изучить информацию о реформаторской деятельности Эрхарда. Выявить, какие были итоги хозяйственного регулирования Л. Эрхарда.

6. Знать понятие национальной культуры и ориентировать в ее особенностях.

1.3 Список литературы:

а) основная литература (библиотека СГАУ)

1. Балашов А.П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. ISBN 978-5-9558-0365-4. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452755>

2. Гуськов Ю. В. Основы менеджмента: учебник / Гуськов Ю.В., 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 264 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-011468-2. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526441>

б) дополнительная литература

1. Егоршин А. П. Основы менеджмента: Учебник /Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010959-6. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=507285>

2. Кисляков Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия: Словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 176 с. -

1.4 Основные понятия / термины

Р. Лок выделяет в развитии системы менеджмента США четыре стадии. *Первая* из них началась приблизительно с 1800 г. и была связана с развитием фабричного производства. Ее главным достижением было построение процесса изготовления продуктов.

Вторая стадия была связана с корпорациями и ассоциировалась *Альфредом Слоуном* в *General Motors* и его мультидивизиональной организацией. Власть и талант начали выходить за пределы цехов и фабрик и концентрироваться в головных офисах. Навыки в области маркетинга, финансовых расчетов и производственных отношений стали рассматриваться как основной компонент менеджмента.

Третья стадия в развитии американского менеджмента связана с высшим образованием. Начиная со Второй мировой войны и затем в годы «холодной войны», образование в области менеджмента и бизнеса стало опираться на научный подход и научные методы.

Четвертая стадия выразилась в интернационализации американского менеджмента. Она состояла из трех этапов. На первом этапе («план Маршалла») имел место двусторонний поток менеджеров, инженерно-технических работников и рабочих по обе стороны Атлантики и однонаправленный поток финансовой помощи со стороны США. На втором этапе (условно его можно назвать «этап НАТО») в период «холодной войны» в 1950—1960-гг. трансфер американских управленческих ноу-хау стал более интенсивным. И наконец, начиная с 1960-х гг. наступил этап образования, когда европейцы стали обновлять свои образовательные учреждения высшего профессионального образования, стремясь сделать программы подготовки по менеджменту составной частью системы подготовки управленческих кадров.

Шведская модель социализма Г. Мюрдаль

Гуннар Мюрдаль (1898—1987) считал, что регулирование государством рыночных процессов способствует созданию эффективной экономики, основанной на всеобщем равенстве в равных экономических возможностях для всех. В основу регулируемой экономики была заложена сложная система прямых и косвенных налогов, взимаемых с населения.

Главным в шведской модели социализма Мюрдаль считал создание системы социальной защиты населения, которая гарантировала бы равные возможности для повышения благосостояния как трудоспособного, так и нетрудоспособного населения.

С этой целью модель предусматривала осуществление государством целого комплекса различных мер:

- обеспечение высокого прожиточного минимума всем членам общества;
- оказание материальной помощи малоимущим за счет изъятия привилегий у богатых;
- создание условий для зарабатывания средств любыми способами, не противоречащими законам;
- защита гражданских и политических прав и свобод;
- защита от политического преследования и произвола администрации;
- создание благоприятного социально-психологического климата как в обществе в целом, так и в отдельных его структурных образованиях;
- обеспечение максимальной стабильности общественной жизни.

Хозяйственное регулирование Л. Эрхарда.

В результате экономической реформы рост цен замедлился уже через полтора года, а в начале 1950 года довоенный уровень производств был превышен. На успех экономической реформы повлияли также благоприятные факторы, такие как: Сохранившаяся материальная база; Относительно дешевая рабочая сила; Неудовлетворенный потребительский спрос, оказывающий активное воздействие на производство. Итогами реформаторской деятельности Эрхарда стали: Исчезновение «черных рынков»; Население вместо поиска продукции стало заниматься ее производством; Исчезновение инфляции; Закрепление новой валюты; Незначительное повышение цен.

Национальная культура — основные духовные ценности и особенности поведения, характеризующие людей той или иной страны.

1.5 Дополнительные вопросы и задания.

Приведите примеры особенностей исторических тенденций развития различных факторов менеджмента, обозначьте основные проблемы преодоления российской специфики управления, в чем она заключается?

Какие политические деятели, по вашему мнению, внесли вклад в становление и развитие российского менеджмента?

В чем главные особенности российской национальной культуры?

Тема 2 «Сущность и содержание организационной культуры»

2.1 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение по теме «Сущность и содержание организационной культуры»

1. Характеристики организационной культуры. Факторы, определяющие культуру организации.

2. Дифференциация организационной культуры.
3. Внутренняя среда организации.
4. Внешняя среда организации.
5. Анализ и оценка деловой среды.
6. Функции организационной культуры. Какие факторы организационной культуры должен учитывать менеджер в своей деятельности.
7. Модели организационной культуры, выделяемые голландским исследователем Фоне Тромпенаарс.
8. Характеристика организационной культуры: «инкубатор», «Эйфелева башня», «управляемая ракета», «семья».
9. Классификация организационных культур голландским ученым Герт Хофстеде.

2.2 Методические рекомендации

1. Знать какие основные характеристики организационной культуры и какие факторы определяют культуру организации.
2. Ориентироваться в понятии «дифференциация» организационной культуры.
3. Выявить какие компоненты составляют внутреннюю среду организации.
4. Определить основные факторы внешней среды организации.
5. Владеть методами анализа и оценки деловой среды.
6. Ориентироваться в функциях, выполняющих организационной культурой. Определить основные факторы организационной культуры, которые должен учитывать в своей деятельности каждый управленец.
7. Выяснить какие модели организационной культуры, выделял голландский исследователь Фоне Тромпенаарс.
8. Дать характеристику организационной культуры:
 - А) «инкубатор»;
 - Б) «Эйфелева башня»;
 - В) «Управляемая ракета»;
 - Г) «Семья».
9. Знать, какую классификацию организационных культур сделал голландский ученый Герт Хофстеде.

2.3 Список литературы:

а) основная литература (библиотека СГАУ)

1. Балашов А.П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. ISBN 978-5-9558-0365-4. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452755>

2. Гуськов Ю. В. Основы менеджмента: учебник / Гуськов Ю.В., 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 264 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-011468-2. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526441>

б) дополнительная литература

1. Егоршин А. П. Основы менеджмента: Учебник /Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010959-6. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=507285>

2. Кисляков Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия: Словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 176 с. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М") ISBN 978-5-16-009748-0. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=456118>

2.4 Основные понятия / термины

Организационная культура — это система общепринятых в **организации** представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную **организацию** от всех других. На практике **организационная культура** представляет собой набор традиций, ценностей, символов, общих подходов, мировоззрения членов **организации**, выдержавших испытание временем. Это в своем роде выражение индивидуальности данной **компании**, проявление ее отличий от других.

Модели организационной культуры (примеры)

Духовные модели

К духовным относится ценностная модель, сутью которой является ориентация на организационные ценности, которыми являются все окружающие объекты, как внутри, так и снаружи организации, которые оцениваются сотрудниками организации по своим потребностям и целям организации. Применение ценностной модели основано на оценке регулирующих и управленческих воздействий ценностей, на которые опирается сотрудник.

Социально-психологические модели

Модель формирования имиджа руководителя. Сущность данной модели состоит в том, что, руководитель любой компании является носителем и выразителем организационной культуры. Управленческая культура руководителя, его верования, личные ценности и стиль руководства формируют организационную культуру организации.

Модель развития коммуникаций.

Ценность данной модели в оценке поведения и работы руководителя состоит в том, что в качестве ядра работы руководителя выступает общение. Основные направления общения в модели: руководители, коллеги, прочий

персонал, внешние партнеры. Основные формы внутриорганизационного общения: субординационная (между руководителем и подчиненными); служебно-товарищеская (между руководителями-коллегами). **Модель влияния организационной культуры на персонал.**

Ценность данной модели обусловлена ролью персонала в деятельности организации. Функции модели в отношении работников: адаптивная - обеспечивает адаптацию новых сотрудников; регулирующая - обеспечивает соблюдение правил и норм поведения; ориентирующая - координирует действия всех сотрудников; интегрирующая - объединяет действия всех сотрудников; мотивирующая - побуждает сотрудников активно принимать участие в жизни организации.

Модель организации типа «Z» или модель У.Оучи.

Модель основывается на соединении лучших качеств японской и американской культур. Свое исследование У. Оучи сформулировал, основываясь на сравнительном анализе семи составляющих организационной культуры: обязательств организации по отношению к своим сотрудникам; оценки выполнения работы, планирования карьеры, системы контроля; принятия решений, уровня ответственности, интереса к человеку.

Тип Клановой организационной культуры характеризуется высоким уровнем гибкости и внутренним фокусом. Клановая культура представляет собой дружественный коллектив, члены которого имеют общие ценности и принципы

Тип Адхократической культуры организации также характерен высокий уровень гибкости и дискретности, но, в отличие от клановой, она ориентирована вовне. Адхократическая культура организации представляет собой собрание активных и творческих личностей.

Тип Бюрократической организационной культуры также называется иерархической. Для нее характерна стабильность и высокий уровень контроля, а также ориентация вовнутрь. Такая организационная культура формируется в структурированных компаниях с высокой степенью формализации внутренних взаимоотношений.

Тип Рыночной организационной культуры доминирует в организациях, ориентированных на результат. Создание и успешная эксплуатация данного типа организационной культуры позволяет обеспечить стабильность при ориентации вовне. Главной задачей организации с рыночной корпоративной культурой является достижение поставленных целей.

Внешняя среда организации включает в себя условия и факторы, находящиеся в окружающей среде и не зависящие от его деятельности. При этом данные факторы и условия могут оказывать влияние на функционирование предприятия

Внутренняя среда организации— это перечень всех внутриорганизационных факторов, процессов и ресурсов организации, влияющих на функционирование и развитие организации.

2.5 Дополнительные вопросы и задания

На примере любой организации (предприятия) объяснить сущность организационной культуры. В чем ее необходимость для организации?

Привести пример компонентов внешней и внутренней среды организации (на примере любого предприятия, фирмы). Какого влияние данных компонентов на деятельность предприятия?

Тема 3 «Власть и властные полномочия в менеджменте»

3.1 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение по теме «Власть и властные полномочия в менеджменте»

1. Сущность и содержание власти.
2. Характеристика основных видов власти.
3. Способы воздействия на подчиненных.

3.2 Методические рекомендации

1. Раскрыть сущность и содержание власти.
2. Ориентироваться в основных видах власти, уметь охарактеризовать той или иной вид.
3. Изучить основные способы воздействия на подчиненных в работе коллектива.
4. Изучить основные характеристики коммуникационных сетей. В чем их сущность и необходимость в управленческой деятельности.

3.3 Список литературы:

а) основная литература (библиотека СГАУ)

1. Балашов А.П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. ISBN 978-5-9558-0365-4. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452755>
2. Гуськов Ю. В. Основы менеджмента: учебник / Гуськов Ю.В., 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 264 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-011468-2. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526441>

б) дополнительная литература

1. Егоршин А. П. Основы менеджмента: Учебник /Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010959-6. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=507285>

2. Кисляков Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия: Словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 176 с. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М") ISBN 978-5-16-009748-0. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=456118>

3.4 Основные понятия / термины

Власть — это возможность влиять на поведение других.

Неформальная власть. В малых социальных группах (семья, объединение по интересам, школьный класс, студенческая группа), где все друг друга знают и персонально контактируют власть держится *на авторитете* лидера. Авторитет зависит от личностных качеств, заслуг, одаренности.

Формальная власть. В политических партиях, государстве, крупных корпорациях, в иных организациях власть опирается на *положение и внешнее воздействие* официальных органов управления и должностных лиц. При этом имеет значение не личностные качества носителей власти, а их официальный статус. Объект власти вынужден подчиняться безличным правилам и велениям.

Соответственно сферам жизни общества различают **духовную, социальную, экономическую, политическую власти, информационную, теневую, военную, семейно-бытовую, религиозную** и другие. Одним из основных видов является *политическая власть*. Она подразделяется на международную, государственную, партийную, муниципальную, региональную. Цель политической власти – регулирование и управление процессом общественной и государственной жизни. Самой высшей и развитой формой политической власти является государственная власть.

Государственная власть – это отношения господства и подчинения, связанное с управлением, координацией волевых действий людей, опирающееся на организующее воздействие и возможность принуждения со стороны государства.

Она опирается на специальный аппарат управления и принуждения. Располагает монопольным правом издавать законы и иные нормативные акты, обязательные для всех. Обладает монополией на применение легитимного (поддерживаемого, одобряемого населением) насилия. Государственная власть осуществляет управление обществом в пределах определенной территории.

Способы управленческого влияния можно поделить на две группы: эмоциональное влияние на подчинённых и рассудочное влияние на подчинённых

«Заражение» - это, пожалуй, самый древний способ влияния на людей. Он характеризуется практически автоматикой, неосознанной передачей эмоционального состояния одного человека другому. Используя механизм заражения, менеджер может значительно повысить сплоченность коллектива, мобилизовать его на выполнение целей организации.

Подражание - это усвоение действий, поступков, манеры поведения и даже способа мышления других лиц. Если "заражение" характеризуется передачей эмоционального состояния, то осознанное подражание представляет собой способ заимствования того лучшего, что есть у других.

В группу способов рассудочного управленческого влияния на подчинённых входят: внушение, убеждение, просьба, угроза, подкуп, приказ.

Внушение - это воздействие, основанное на некритическом восприятии того, что внушение как способ влияния на подчиненных является бездоказательным и неаргументированным. Поэтому эффект воздействия достигается за счет личных качеств менеджера: его признание, авторитет, престиж и т.п. Чем они выше, тем эффективнее внушение.

Убеждение - эффективная передача своей точки зрения. Руководитель, который влияет на подчинённых путем убеждения, не говорит исполнителю, что надо делать, - он "продает" подчиненному то, что нужно сделать. Для эффективного убеждения используются различные приемы.

3.5 Дополнительные вопросы и задания

В чем отличия понятий «власть» и «лидерство»? Как Вы считаете, наделены ли Вы лидерскими качествами? Какой способ влияния Вы чаще всего используете в жизни. Приведите любой пример эффективности управленческого влияния, на примере конкретного коллектива организации.

Тема 4 «Информационное обеспечение менеджмента.

Стресс и пути его преодоления»

4.1 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение по теме «Информационное обеспечение менеджмента. Стресс и пути его преодоления».

1. Характеристика коммуникационных сетей и стилей
2. Уровни информационного обеспечения и типы информации.
3. Понятие стрессов, их значение в управлении.
4. Пути преодоления стрессов.

4.2 Методические рекомендации

1. Выясните, что такое коммуникации? Уметь охарактеризовать виды коммуникационных сетей и стилей.

2. Выявить основные уровни информационного обеспечения и типы информации.

3. Определить определение понятия «стресс», и выявить их необходимость и их значение в управлении.

4. Ознакомиться с наиболее распространенными путями преодоления стрессов.

4.3 Список литературы:

а) основная литература (библиотека СГАУ)

1. Балашов А.П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. ISBN 978-5-9558-0365-4. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452755>
2. Гуськов Ю. В. Основы менеджмента: учебник / Гуськов Ю.В., 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 264 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-011468-2. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526441>

б) дополнительная литература

1. Егоршин А. П. Основы менеджмента: Учебник /Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010959-6. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=507285>
2. Кисляков Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия: Словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 176 с. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М") ISBN 978-5-16-009748-0. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=456118>

4.4 Основные понятия / термины

Коммуникация — это обмен информацией между людьми.

Коммуникационные сети формируются из коммуникационных каналов, форма которых и определяет тип сети.

Коммуникационные каналы отличаются своими техническими характеристиками:

- пропускной способностью (скоростью и объемом коммуникационных действий, которые осуществляются в единицу времени),
- величиной возможных сбоев и потерь.

Направленность коммуникаций является важной характеристикой коммуникационных каналов. Вместе с этим, коммуникационные каналы внутри компании могут быть как *формальными*, так и *неформальными*.

Если коммуникационные каналы соединяют различные элементы структуры управления, которые принадлежат к разным ее уровням, то они – *вертикальные*, а если к одному, то *горизонтальные*. Коммуникационные каналы, которые связывают элементы и относятся не только к различным уровням, но и к различным частям структуры, называют *диагональными*.

Коммуникационные каналы соединяются в сети, которые связывают элементы управленческой структуры в одно целое. Сети соединяют в себе формальные и неформальные коммуникационные каналы, дополняющие и дублирующие друг друга.

Существует три вида коммуникационных сетей:

- открытые,
- замкнутые,
- комбинированные.

Уровни информационного обеспечения менеджмента – это иерархическое разделение информационного обеспечения, используемого на разных уровнях управления.

Стресс — это ответ организма на происходящее на уровне психики и физиологии. При изменяющихся обстоятельствах и воздействии неблагоприятных факторов в человеческом организме развивается совокупность адаптационных реакций.

Чтобы избавиться от целого ряда стрессоров в первую очередь необходимо изменить свои стереотипы поведения. Приемы профилактики стресса, которые сегодня советуют специалисты, самые разные.

Прежде всего, к ним относится повышение эмоциональной устойчивости – с помощью волевого усилия заменить отрицательное эмоциональное состояние на положительное, включать интеллект между негативным стимулом и ответной реакцией, фиксировать собственный опыт успехов и использовать систему релаксации.

Любой человек обладает способностью ауторегуляции, что значит, может самостоятельно воздействовать на происходящие с ним процессы. С этой целью используются упражнения с глубоким дыханием, упражнения на изменение нереалистических убеждений, упражнения на прогрессирующую мышечную релаксацию. Дыхание человека в основном поверхностное и снять эмоциональное и физическое напряжение такое дыхание не может. Специалисты рекомендуют в стрессовой ситуации применять глубокое диафрагмальное дыхание – это дыхание животом. В стрессовой ситуации мышцы, как правило, напряжены и, если снизить их тонус, то можно уменьшить уровень эмоционального напряжения. Для снятия стрессовых ситуаций можно использовать массаж активных точек – мочек ушей, переносицы, области «третьего глаза». Снимает стресс также смена обстановки и отвлекающие занятия.

4.5 Дополнительные вопросы и задания

Считаете ли Вы себя коммуникативным человеком? Случалось ли Вам находиться в состоянии стресса? По каким признакам Вы осознаете, что находитесь в состоянии стресса?

Как Вы считаете, какое влияние оказывает стрессовая ситуация в коллективе любой организации? Почему?

Какими способами выхода из стрессовой ситуации Вам приходилось пользоваться?

Тема 5 «Обеспечение менеджмента»

5.1 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение по теме «Обеспечение менеджмента»

1. Организационно-методическое обеспечение менеджмента.
2. Нормативно-правовое обеспечение менеджмента.

5.2 Методические рекомендации

1. Раскрыть содержание основополагающих документов по управлению деятельностью предприятия.
2. Определить ряд документов, обеспечивающих нормативно-правовое положение организации.

5.3 Список литературы:

а) основная литература (библиотека СГАУ)

1. Балашов А.П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. ISBN 978-5-9558-0365-4. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452755>
2. Гуськов Ю. В. Основы менеджмента: учебник / Гуськов Ю.В., 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 264 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-011468-2. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526441>

б) дополнительная литература

1. Егоршин А. П. Основы менеджмента: Учебник /Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010959-6. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=507285>
2. Кисляков Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия: Словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 176 с. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М") ISBN 978-5-16-009748-0. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=456118>

5.4 Основные понятия / термины

Нормативная база — это совокупность документов, определяющих нормативное регулирование процедур по приобретению, хранению, использованию материально-производственных запасов и налогообложению хозяйственных операций, связанных с их движением.

Правовая база – это совокупность официальных письменных (изданных) документов, которые принимаются в определенной форме правотворческим органом.

Организационное обеспечение менеджмента это совокупность

внутренних служб и подразделений предприятия, которые обеспечивают разработку и принятие управленческих решений и несут ответственность за результаты этих решений.

Методическое обеспечение менеджмента — это совокупность документов организационно-методического, нормативно-технического и технико-экономического характера, которые определяют нормы, правила, требования, характеристики и другие данные.

5.5. Дополнительные вопросы и задания

Какие нормативные документы, используемые при аудиторской проверке учета материально-производственных запасов являются основными?

На примере любой организации назовите его нормативно-правовую базу,

На примере любой организации выясните, какие службы и отделы в ней ведут делопроизводство.

Тема 6 «Социально-психологические основы группового поведения»

6.1 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение по теме «Социально-психологические основы группового поведения»

1. Управление человеком и группой.
2. Разработка организационно-управленческих решений.
3. Структура и динамика трудовой группы.
4. Формальные и неформальные группы.
5. Отношение власти и подчинения в трудовой группе.
6. Взаимоотношения с подчиненными.
7. Роль группы в принятии решений.
8. Социальная ответственность в менеджменте.
9. Этика делового общения.
10. Механизм внедрения этических норм в организации.
11. Психология менеджмента.

6.2 Методические рекомендации

1. Необходимо знать, что представляют собой группы, и какие виды групп существуют, каким образом происходит управление человеком и группой.
2. Ориентироваться в процессе разработки управленческого решения.
3. Изучить возможный состав трудовой группы.
4. Определить отличия формальных групп от неформальных.
5. Разобраться каково отношение власти и подчинения,

осуществляемое в трудовой группе.

6. Владеть правильными приемами построения взаимоотношений с подчиненными.

7. Изучая понятия группы и процесса принятия управленческих решений, необходимо выявить каково влияние группы в принятии решения.

8. Изучая вопросы ответственности в менеджменте, необходимо выявить какая будет являться социальной.

9. Владеть основными правилами при ведении деловых переговоров, в общении с руководителем, с подчиненными.

10. Изучить основной механизм внедрения этических норм в организации.

11. Изучая вопросы дисциплины необходимо разобраться в чем сущность менеджмента, его психология.

6.3 Список литературы:

а) основная литература (библиотека СГАУ)

1. Балашов А.П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. ISBN 978-5-9558-0365-4. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452755>

2. Гуськов Ю. В. Основы менеджмента: учебник / Гуськов Ю.В., 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 264 с. - (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-011468-2. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526441>

б) дополнительная литература

1. Егоршин А. П. Основы менеджмента: Учебник /Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. - (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010959-6. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=507285>

2. Кисляков Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия: Словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 176 с. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М") ISBN 978-5-16-009748-0. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=456118>

6.4 Основные понятия / термины

Важной качественной характеристикой **трудовой группы** является ее профессиональная зрелость, которая характеризуется прочными связями между ее членами, возникающими на основе общих ценностных ориентации, позитивно окрашенных неформальных отношений. ... Любая **трудовая группа** - это сложный социальный и профессиональный организм.

Управленческое решение — 1) важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач¹¹; 2) творческое, волевое действие субъекта управления, которое основывается на знании объективных законов в сфере функционирования управляемой системы и анализа информации об её функционировании. Данное действие заключается в выборе цели, программы и способов деятельности коллектива в сфере разрешения проблемы или в сфере изменения цели.

Динамика группы – это социально-психологические процессы приводящие группу в определенные состояния посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие.

Формальные группы — это группы, созданные по воле руководства

Неформальная группа — спонтанно возникшая группа людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенной цели. Причины вступления — чувство принадлежности, помощь, защита, общение

Социальная ответственность — это этический принцип¹¹, заключающийся в том, что для реализации общественного долга в процессе принятия решений необходим учёт не только интересов индивидов или организаций, принимающих эти решения, но и интересов, ценностей и целей широких социальных групп и общества в целом

Этика делового общения - совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их производственной деятельности.

Психология менеджмента (от англ. management — управлять) — современная психологизированная доктрина управления предприятиями и учреждениями, основанная на закономерностях эффективного социального управления; организация деятельности людей с целью придания ей эффективной производительной силы; использование человеческих возможностей («человеческого фактора») для достижения стратегических целей организации.

6.5. Дополнительные вопросы и задания

Приведите конкретные примеры формальных и неформальных групп.

На примере из своей жизненной ситуации расскажите как вам приходилось принимать решение.

Тема 7 «Контроль в менеджменте. Эффективность менеджмента»

7.1 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение по теме «Контроль в менеджменте. Эффективность менеджмента»

1. Понятие и содержание контроля.
2. Виды контроля и его этапы.
3. Методы контроля.
4. Социальная эффективность.
5. Экономическая эффективность.

7.2 Методические рекомендации

1. Раскрыть понятие и содержание понятия контроля.
2. Изучить какие виды контроля существуют и какие этапы ему присущи.
3. Ориентироваться в методах контроля.
4. Раскрыть сущность социальной и экономической эффективности.

Отвечая на вопрос, следует раскрыть содержание контроля в менеджменте, виды и методы контроля, а также сущность социальной и экономической эффективности менеджмента.

7.3 Список литературы:

а) основная литература (библиотека СГАУ)

1. Балашов А.П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. ISBN 978-5-9558-0365-4. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452755>
2. Гуськов Ю. В. Основы менеджмента: учебник / Гуськов Ю.В., 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 264 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-011468-2. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526441>

б) дополнительная литература

1. Егоршин А. П. Основы менеджмента: Учебник /Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с. - (Высшее образование:Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010959-6. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=507285>
2. Кисляков Г. В. Менеджмент: основные термины и понятия: Словарь / Г.В. Кисляков, Н.А. Кислякова. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 176 с. - (Библиотека малых словарей "ИНФРА-М") ISBN 978-5-16-009748-0. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=456118>

7.4 Основные понятия / термины

Контроль — одна из основных функций системы управления. **Контроль** осуществляется на основе наблюдения за поведением управляемой системы с целью обеспечения оптимального функционирования последней (измерение достигнутых результатов и соотнесение их с ожидаемыми результатами).

В современной науке управления весь процесс контроля в соответствии с временем его осуществления принято классифицировать на 3 основных стадии:

Предварительный контроль, задачей которого является проверка готовности предприятия к началу последующей стадии деятельности (начало активной работы дальнейшего этапа в процессе развития компании).

Осуществление этого типа контроля происходит в следующих сферах: контроль материальных ресурсов (определить качественные характеристики сырья и материалов), контроль финансовых ресурсов (разрабатывается смета или бюджет на планируемые работы; контроль человеческих ресурсов (проверяется степень соответствия квалификации, знаниям и навыкам сотрудников). Также в процессе предварительного контроля проверяются необходимые условия при осуществлении работ (проверка технологических инструкций, учредительного договора и др.).

Текущий контроль, осуществление которого происходит непосредственно в процессе проведения работ, в соответствии с промежуточными целями для того, чтобы можно было провести дальнейшую корректировку деятельности. Объект этого типа контроля - деятельность подчиненных, а целью является исключение отклонений от намеченного плана или инструкций. Текущий контроль возможен при отлаженной работе каналов связи системы управления с целью своевременного получения информации об итогах работы;

финансовых, трудовых и информационных ресурсов предприятия, отражающая уровень и динамику его развития, качественную и количественную стороны данного процесса. Для измерения эффективности менеджмента существует система критериев и показателей, тесно взаимосвязанных между собой.

Эффективность менеджмента рассматривается в социальном и экономическом аспектах.

Социальная эффективность менеджмента характеризует степень использования потенциальных возможностей трудового коллектива и каждого работника, его творческих способностей, успешность решения социальных задач коллектива и местного сообщества, а также проблем экологического характера.

7.5. Дополнительные вопросы и задания

По вашему мнению, кто должен осуществлять контроль в организации и на каком этапе производства продукции или услуги.

Приведите примеры показателей эффективности менеджмента на примере любой организации.

Заключительный контроль, осуществляемый после выполнения работы, что позволяет предотвратить поступление брака потребителям, дает руководству информацию в сфере планирования и организации работы, провести разработку перспективной, эффективной системы мотивации деятельности сотрудников посредством оценки качественной составляющей выполняемой ими работы.

Методы контроля - способы проверки состояния дел, определения эффективности хода работы, выполнения решений, соблюдения требований законодательства, норм морали. Инспекция, ревизия производственной и хозяйственной деятельности, комплексная проверка, выборочная проверка, устный или письменный отчет, заслушивание доклада, опрос общественного мнения, контрольные записи в журнале, взаимный контроль.

Эффективность менеджмента -- результативность управленческой деятельности, которая определяется через эффективность (результативность) основной деятельности.

Разработчик(и): доцент, Черненко Е.В.


(подпись)