Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в профессиональную деятельность

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2025

Новокузнецк
2025

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 1b8241b8e11f629c673def0838264027810374a8
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 11 сентября 2024 г. по 5 декабря 2025 г.
Дата и время: 02-06-2025 10:15:20 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– получение общего представления об управлении в социальных системах, в том числе управлении персоналом организации;
– формирование у обучающихся представления о специфике профессиональной деятельности в области управления.

Задачами учебной дисциплины являются:

– приобрести представление об этапах развития управления как науки;
– понимать содержание управленческого труда, особенности этой сферы деятельности;
– сформировать представление о содержании функций управления персоналом, об управлении персоналом организации;
– получить представление о деятельности специалиста в области управления персоналом, его трудовых функциях, необходимых знаниях и умениях.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам обязательной части **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина опирается на базовые знания и компетенции, полученные в процессе получения предыдущего образования.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Основы планирования профессиональной деятельности;
– Организационная культура;
– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Экономика управления персоналом;
– Современные технологии управления персоналом;
– Менеджмент;
– Экономика труда;
– Управление персоналом организации;
– Учебная практика.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Планирует перспективные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	– знать: содержание своей будущей профессиональной деятельности. – уметь: оценивать возможности развития своей профессиональной деятельности.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***1 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***6***	*6*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***120***	*120*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***18***	*18*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Введение в управление социально-экономическими системами (Понятие управления. Управление и менеджмент. Функции управления. Контекст управленческой деятельности в организации. Разделение управленческого труда. Содержание труда менеджера и необходимые навыки);

Раздел 2 История развития управленческой науки и практики (Возникновение управленческой мысли. Теории управления. Школа научного менеджмента. Классическая школа (школа административного управления). Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Количественный подход в управлении. Системный и ситуационный подход в управлении. Школа стратегического управления. Развитие управленческой науки в Российских условиях);

Раздел 3 Организация как объект управления (Организация как сложная открытая система. Внешняя и внутренняя среда функционирования организации. Макросреда и микросреда организации. Различные аспекты управления организацией. Объект управления в системах государственного и муниципального управления);

Раздел 4 Функции управления (Общее представление о функциях управления организацией. Общие и конкретные функции управления. Планирование. Организация. Мотивация. Контроль. Координация. Конкретные функции управления);

Раздел 5 Управление персоналом в системе менеджмента организации (Содержание управления персоналом организации. Основные понятия. Функции управления персоналом организации: планирование персонала; организация труда; подбор, отбор и найм персонала; оценка и обучение персонала; формирование кадрового резерва и продвижение персонала. Кадровая политика организации. Управление персоналом как область профессиональной деятельности. Требования к специалистам в области управления персоналом. ЕКС. Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом". Структура и содержание учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом").

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Введение в управление социально-экономическими системами	2	
Раздел 2.	История развития управленческой науки и	1	

	практики		
Раздел 3.	Организация как объект управления	1	
Раздел 4.	Функции управления	1	
Раздел 5.	Управление персоналом в системе менеджмента организации	1	
Итого:		**6**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы практических занятий (семинаров)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Прохождение тестирования.	24	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Прохождение тестирования.	24	
Раздел 3.	1. Выполнение домашнего задания;	24	

	2. Изучение лекционного материала; 3. Прохождение тестирования.		
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Прохождение тестирования.	24	
Раздел 5.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Прохождение тестирования.	24	
Контроль	*Подготовка к экзамену*	18	
Итого:		**138**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Тестовые задания
Раздел 2.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Тестовые задания
Раздел 3.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Тестовые задания
Раздел 4.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Тестовые задания
Раздел 5.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Тестовые задания
Экзамен.	УК-6	1. Вопросы к экзамену

11 Входной контроль

Дисциплина «Введение в профессиональную деятельность», изучаемая в 1 семестре, не подразумевает проведение входного контроля и рассчитана на обучающегося 1 курса, поступившего в университет в соответствии с Правилами приема в СибГИУ.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО «Moodle».

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); домашнее задание; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию домашнего задания

Домашнее задание – это самостоятельная форма учебной деятельности обучающегося, которая осуществляется без непосредственного руководства и контроля со стороны педагогического работника, но по его поручению.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный ответ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– использование при ответе требований нормативных документов, учебной литературы (обязательное условие);

– использование графических элементов с целью выделения особо значимой информации: таблиц, схем, рисунков и т.п.

Критерии оценки домашнего задания

Наименование параметра оценки	Оценка
Обучающийся выполнил задание в полном объёме; полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.	отлично
Обучающийся выполнил задание, удовлетворяющее тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает несколько незначительных ошибок.	хорошо
Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке ответа; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.	удовлетворительно
Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений или ответа в целом, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.	неудовлетворительно

12.2.3 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам учебной дисциплины для выявления уровня знаний, умений и навыков обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО «Moodle» в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используются вопросы из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один или несколько ответов из предложенных вариантов ответа.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Оценка	Процент правильных ответов

Зачтено	55-100
Не зачтено	0-54,9

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточный контроль

13.1 ФОС для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяет определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: экзамен.

ФОС промежуточной аттестации включает: вопросы к экзамену.

13.2 Оценивание обучающегося на экзамене

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет приемами выполнения практических задач по формированию компетенций.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, 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.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не

Оценка	Требования к знаниям
	могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Шарапова, Т. В. Основы теории управления : учебник для вузов / Т. В. Шарапова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 148 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17070-2. – URL: https://urait.ru/bcode/563060 (дата обращения: 30.05.2025);

2 Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — ISBN 978-5-534-16215-8. – URL: https://urait.ru/bcode/538116 (дата обращения: 30.05.2025);

3 Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. – URL: https://urait.ru/bcode/559725 (дата обращения: 30.05.2025);

4 Менеджмент : учебник для вузов / А. Л. Гапоненко [и др.] ; под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 379 с. — ISBN 978-5-534-17696-4. – URL: https://urait.ru/bcode/535840 (дата обращения: 30.05.2025).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. –

URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– WinRAR;
– Р7-Офис;
– Электронный периодический справочник Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа,

оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

доцент Дубовик Юлия Валерьевна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласован:

Начальник службы по персоналу
ООО "Кузнецкая инвестиционно-строительная компания"  Л.В. Пермякова

Приложение

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам учебной дисциплины

Раздел 1. Введение в управление социально-экономическими системами

1 Устный опрос на лекционном занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1) Что означает термин «управление»?

2) В чем заключается отличие понятий «менеджмент» и «управление»?

3) Сформулируйте определение понятия "объект управления".

4) Сформулируйте определение системного подхода.

5) Дайте определение понятия "предмет управления".

6) Разъясните понятие "теории управления".

7) Что вы понимаете под искусством управления?

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень примерных вопросов для тестирования:

1) Предмет исследования в теории управления – это…

а) изучение закономерностей организации управленческого процесса и возникающих во время этого процесса отношений между людьми, определение методологических приемов, соответствующих специфике объекта исследований, разработка системы и методов активного воздействия на объект управления и определение способов предвидения и прогнозирования изучаемых процессов

б) изучение закономерностей организации управленческого процесса и возникающих во время этого процесса отношений между людьми;

в) определение методологических приемов, соответствующих специфике объекта исследований;

г) разработка системы и методов активного воздействия на объект управления и определение способов предвидения и прогнозирования изучаемых процессов.

2) Управленческая деятельность представляет собой…

а) особый вид деятельности, связанный с процессом управления и призванный ответить на вопросы: «что и как делать» и «в каком порядке делать» для достижения поставленной цели;

б) разработку системы и методов активного воздействия на объект управления;

в) изучение закономерностей организации управленческого процесса;

г) управление персоналом.

3) Механизм управления представляет собой…

а) совокупность правил и процедур принятия решений;

б) изучение закономерностей организации управленческого процесса;

в) разработку системы и методов активного воздействия на объект управления;

г) любой из перечисленных.

4) Линейный руководитель – это тот, кто…

а) контролирует деятельность всей организации

б) руководит деятельностью подчиненных ему производственных подразделений и работников;

в) отвечает за определенную сферу деятельности в организации;

г) руководит подразделениями или организацией в целом, оказывая прямое воздействие на подчиненных, решая все возникающие проблемы управления.

5) Процесс – это…

а) совокупность технологических операций направленных на управление организацией;

б) последовательность выполнения действий;

в) собой совокупность правил и процедур принятия решений;

г) любой из вышеперечисленных.

6) Управление – это…

а) деятельность управляющей подсистемы, заключающаяся в выработке управляющего воздействия и его осуществления и направленная на эффективное достижение цели деятельности системы в целом;

б) общественная (социальная) система, в которой элементами являются люди и коллективы людей;

в) особый способ удовлетворения человеческих потребностей, средство для поддержания и развития человеческих сил и в то же время процесс, который осуществляется с их помощью;

г) совокупность последовательно выполняемых должностными лицами органов управления работ, объединенных единством цели и общностью решаемых задач по управлению.

7) Организационная система – это…

а) деятельность управляющей подсистемы, заключающаяся в выработке управляющего воздействия и его осуществления и

направленная на эффективное достижение цели деятельности системы в целом;

б) общественная (социальная) система, в которой элементами являются люди и коллективы людей;

в) особый способ удовлетворения человеческих потребностей, средство для поддержания и развития человеческих сил и в то же время процесс, который осуществляется с их помощью;

г) совокупность последовательно выполняемых должностными лицами органов управления работ, объединенных единством цели и общностью решаемых задач по управлению.

8) Менеджер – это…

а) субъект управления, действующий в некоторой организации;

б) человек, реализующий нововведение, принимающий на себя личный риск;

в) владелец капитала, находящегося в обороте и приносящего доход;

г) руководитель организации.

9) Предприниматель – это…

а) субъект управления, действующий в некоторой организации;

б) человек, реализующий нововведение, принимающий на себя личный риск;

в) владелец капитала, находящегося в обороте и приносящего доход;

г) руководитель организации.

10) Бизнесмен – это…

а) субъект управления, действующий в некоторой организации;

б) человек, реализующий нововведение, принимающий на себя личный риск;

в) владелец капитала, находящегося в обороте и приносящего доход;

г) руководитель организации.

11) Область знаний и вид человеческой деятельности, изучающей различные вопросы управления организацией – это…

12) Функции управления в организации подразделяются на …. и ….

13) С точки зрения взаимодействия с внешней средой организация рассматривается как … система

14) Способности и навыки менеджера, связанные с пониманием организации как единого целого во взаимодействии ее частей – …

15) Способности и навыки менеджера, связанные с взаимодействием с людьми в качестве руководителя, подчиненного и члена команды – …

Раздел 2. История развития управленческой науки и практики

1 Устный опрос на лекционном занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1) Какие исторические периоды можно выделить в развитии теории и практики управленческой мысли?

2) Каких основных представителей научной школы человеческих отношений вы можете назвать?

3) Охарактеризуйте два представления о поведении подчиненных с точки зрения его оценки руководителем, исследованные Дугласом Макгрегором.

4) Назовите основные отличия теорий X и Y Д.Макгрегора.

5) Представителем какой научной школы, посвященной вопросам управления, является Анри Файоль?

6) Дайте определения открытых и закрытых систем.

7) В чем состоит суть процессного подхода?

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень примерных вопросов для тестирования:

1) Длительность донаучного периода в развитии теории и практики управления:

а) начиная с 9-го – 7-го тысячелетия до н.э. и примерно до XVIII в;

б) начиная с 1-го тысячелетия до н.э. и примерно до XX в;

в) начиная с 1-го тысячелетия до н.э. и примерно до XVIII в;

г) начиная с 9-го – 7-го тысячелетия до н.э. и примерно до XX в.

2) Дайте определение понятию «обычай»:

а) это правила поведения, сложившиеся и закрепившиеся вследствие постоянного исполнения тех или иных действий строго определенным образом;

б) это строгий запрет на совершение какого-либо действия, основанный на вере в то, что подобное действие является либо священным, либо несущим проклятие для обывателей, под угрозой сверхъестественного наказания;

в) это общепринятая норма нравственного поведения, которая обязательна для исполнения;

г) множество представлений, обрядов, привычек и навыков практической и общественной деятельности, передаваемых из поколения в поколение, выступающих одним из регуляторов общественных отношений.

3) Автор принципов научного управления:

а) Фредерик Уинслоу Тейлор;

б) Мери Паркер Фоллет;

в) Элтон Мэйо;
г) Дуглас Мак-Грегор.
4) Представитель административной школы в управлении:
а) Анри Файоль;
б) Мери Паркер Фоллет;
в) Элтон Мэйо;
г) Дуглас Мак-Грегор.
5) Автор теории Х и теории У:
а) Анри Файоль;
б) Мери Паркер Фоллет;
в) Элтон Мэйо;
г) Дуглас Мак-Грегор.
6) Значительный вклад в разработку концепции идеальной бюрократии внес:
а) Анри Файоль;
б) Мери Паркер Фоллет;
в) Элтон Мэйо;
г) Макс Вебер.
7) Разработчик теории функциональных систем:
а) Анри Файоль;
б) Петр Кузьмич Анохин;
в) Элтон Мэйо;
г) Макс Вебер.
8) Суть теории систем заключается:
а) в рассмотрении любой организации как системы;
б) в изучении в первую очередь тех факторов внешнего воздействия, которые влияют на эффективность работы организации;
в) в рассмотрении организации как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих процессов;
г) в применении количественных методов.
9) Суть процессного подхода заключается:
а) в рассмотрении любой организации как системы;
б) в изучении в первую очередь тех факторов внешнего воздействия, которые влияют на эффективность работы организации;
в) в рассмотрении организации как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих процессов;
г) в применении количественных методов.
10) Суть ситуационного подхода заключается:
а) в рассмотрении любой организации как системы;
б) в изучении в первую очередь тех факторов внешнего воздействия, которые влияют на эффективность работы организации;
в) в рассмотрении организации как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих процессов;
г) в применении количественных методов.

11) Подход к управлению, рассматривающий любую организацию как единый комплекс взаимосвязанных элементов – …. подход.

12) Концепция, в которой основное внимание уделяется рациональному, безличному управлению посредством четкого определения должностных обязанностей и ответственности работников, ведения формальной отчетности, разделения собственности и управления – это…

13) Применение исследования операций и математических моделей к решению задач управления рассматривается в рамках … подхода

14) Определение основных направлений деятельности предприятия, желаемых результатов деятельности компании и принятие решений, направленных на достижение этих результатов является основной идеей … управления

Раздел 3. Организация как объект управления

1 Устный опрос на лекционном занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1) Какие составляющие внутренней среды фирмы вы знаете?

2) Что подразумевается под ресурсами организации?

3) Что понимается под внешней средой фирмы в управлении?

4) Назовите элементы внешней среды фирмы прямого воздействия.

5) Опишите среду косвенного воздействия.

6) Чем отличаются среда прямого и косвенного воздействия?

7) Назовите обобщенные характеристики внешней среды.

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень примерных вопросов для тестирования:

1) К внутренней среде фирмы относятся переменные, характеризующие:

а) ситуацию внутри организации;

б) ситуацию вокруг организации;

в) ситуацию внутри и вокруг организации;

г) экономическую ситуацию в стране.

2) К внешней среде фирмы относятся переменные, характеризующие:

а) ситуацию внутри организации;

б) ситуацию вокруг организации;

в) ситуацию внутри и вокруг организации;

г) экономическую ситуацию в стране.

3) К элементам внутренней среды организации относятся:

а) цели, задачи, структура, технология, ресурсы;

б) поставщики, профсоюзы, конкуренты, потребители, законы и государственные органы;

в) международные события, НТП, политические факторы, состояние экономики и социокультурные факторы;

г) международные события, профсоюзы, персонал и ресурсы.

4) Одной из составляющих организации являются следующие ресурсы…

а) кадровые;

б) региональные;

в) общественные;

г) природные.

5) К элементам внешней среды косвенного воздействия относятся:

а) цели, задачи, структура, технология, ресурсы;

б) поставщики, профсоюзы, конкуренты, потребители, законы и государственные органы;

в) международные события, НТП, политические факторы, состояние экономики и социокультурные факторы;

г) международные события, профсоюзы, персонал и ресурсы.

6) Цели – это…

а) конечные состояния или желаемый результат, к которому стремится организационная система;

б) предписанная работа или часть работ, которая должна быть исполнена с требуемым качеством в заранее оговоренные сроки;

в) логическое взаимоотношение уровней управления и функциональных областей (отделов, подразделений), построенных в форме, позволяющей наиболее эффективно достигать поставленных целей;

г) способ преобразования ресурсов, поступающих из внешней среды, в результате деятельности организации.

7) Ресурсы – это…

а) конечные состояния или желаемый результат, к которому стремится организационная система;

б) предписанная работа или часть работ, которая должна быть исполнена с требуемым качеством в заранее оговоренные сроки;

в) информация, финансы, материал, сырье, топливо, энергия;

г) сырье, материалы и топливо.

8) Организационная структура – это…

а) конечные состояния или желаемый результат, к которому стремится организационная система;

б) предписанная работа или часть работ, которая должна быть исполнена с требуемым качеством в заранее оговоренные сроки;

в) логическое взаимоотношение уровней управления и функциональных областей (отделов, подразделений), построенных в форме, позволяющей наиболее эффективно достигать поставленных целей;

г) способ преобразования ресурсов, поступающих из внешней среды, в результате деятельности организации.

9) Изменение ставки налога на добычу полезных ископаемых для горнодобывающих предприятий относится к факторам…

10) Модные тенденции и изменение образа жизни потребителей с точки зрения анализа макросреды относятся к факторам…

3 Выполнение домашнего задания

Домашние задания, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях.

Задание 1 Приведены следующие факторы, влияющие на деятельность организации. Классифицируйте их на внутренние и внешние.

Финансовые ресурсы; репутация у покупателей; инновационные способности и возможностей их реализации; наличие свободных рыночных ниш; увеличение разнообразия товара на рынке; нет ясных стратегических направлений; ухудшающаяся конкурентная позиция; вероятность появления новых конкурентов; рост продаж замещающего продукта; устаревшее техническое оборудование; низкая прибыльность, отсутствие квалификации и компетентности; контроль выполнения стратегии; слабое представление о рынке; слабые маркетинговые возможности; неспособность финансировать необходимые изменения в стратегии; замедление роста рынка; благоприятная политика правительства.

Задание 2 Приведены следующие факторы, влияющие на деятельность организации. Какие из них относятся к микросреде, а какие – к макросреде?.

Квалификация персонала; репутация у покупателей; инновационные способности и возможностей их реализации; наличие свободных сегментов рынка; увеличение разнообразия турпродукта на рынке; увеличение продаж; ухудшающаяся конкурентная позиция; рост безработицы; наличие товаров-заменителей; устаревшее техническое оборудование; низкая прибыльность, слабое представление о рынке; изменение налогообложения; экономический кризис; возрастающее конкурентное давление; изменение потребностей покупателей; неблагоприятные демографические изменения; миграция населения в соседние регионы;

Задание 3 Приведены следующие факторы, влияющие на деятельность организации. Какие из них относятся к демографическим?

Квалификация персонала; репутация у покупателей; инновационные способности и возможностей их реализации; наличие

свободных сегментов рынка; увеличение разнообразия турпродукта на рынке; увеличение продаж; ухудшающаяся конкурентная позиция; рост безработицы; наличие товаров-заменителей; устаревшее техническое оборудование; низкая прибыльность, слабое представление о рынке; изменение налогообложения; экономический кризис; возрастающее конкурентное давление; изменение потребностей покупателей; неблагоприятные демографические изменения; миграция населения в соседние регионы;

Задание 4. Приведите 1-2 примера того, как демографические факторы могут влиять на деятельность организации и принятие управленческих решений в какой-либо сфере деятельности (по вашему выбору).

Задание 5. Приведите 1-2 примера того, как экономические факторы могут влиять на деятельность организации и принятие управленческих решений в какой-либо сфере деятельности (по вашему выбору).

Задание 6. Глава Сбербанка Г.Греф, выступая на Совете регионов «Опоры России», назвал «стыдной» и «заколдованной» долю малого и среднего бизнеса в общем объеме ВВП России, которая составляет только 20%, что в три раза меньше показателей других стран (Китая, Финляндии, США, Италии…). Объясните, какое значение имеет этот факт для профессиональной деятельности менеджера.

Задание 7. Используя «Алмазную модель» Г. Ливитта объясните, каким образом взаимосвязаны различные аспекты деятельности организации и какое значение это имеет для принятия решений менеджерами.

Задание 8. Объясните, каким образом технологические факторы макросреды влияют на принятие решений менеджерами.

Задание 9. Разъясните следующее выражение: «Все управление в конечном счете сводится к стимулированию активности других людей» (Ли Якокка).

Задание 10. «Мнения людей бизнеса о потребителе и рынке чаще всего оказываются неверными. Единственный, кто осведомлен в этой сфере, – это сам потребитель. Только опрашивая потребителя, наблюдая за ним, пытаясь понять его поведение, можно выяснить, почему он покупает или не покупает товар» (Питер Друкер). Объясните данное выражение с позиций системного подхода к управлению организацией.

Задание 11. «Планы – это просто благие намерения, если они тут же не перерастают в тяжёлый труд» (Питер Друкер). Объясните данное выражение с позиций системного подхода к управлению организацией.

Задание 12. «Из пяти смертных грехов бизнеса первым, и как правило, самым распространенным является излишнее стремление к получению прибыли» (Питер Друкер). Объясните данное выражение с позиций системного подхода к управлению организацией.

Задание 13. «Потребитель – самое важное звено производственной линии» (Эдвардс Деминг). Объясните данное выражение с позиций современных представлений об управлении организацией.

Задание 14. «Вы можете не изменяться. Выживание не является обязанностью» (Эдвардс Деминг). Объясните данное выражение с позиций современных представлений об управлении организацией.

Задание 15. «Управлять – значит вести предприятие к его цели, извлекая максимум возможностей из имеющихся ресурсов». Объясните данное выражение с позиций современных представлений об управлении организацией.

Раздел 4. Функции управления

1 Устный опрос на лекционном занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1) Сформулируйте общие функции управления.
2) Сформулируйте конкретные функции управления.
3) Опишите содержание планирования как функции управления.
4) Рассмотрите организацию как функцию управления.
5) Дайте характеристику мотивации как функции управления.
6) Опишите содержательные теории мотивации.
7) Охарактеризуйте процессуальные теории мотивации.

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень примерных вопросов для тестирования:

1) Какие группы потребностей выделял Ф. Герцберг?

а) мотивирующие и гигиенические

б) власть, успех, причастность

в) рост, связь, существование

г) физиологические, в безопасности, социальные, в причастности и в самовыражении

2) Теория подкрепления состоит…

а) в том, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивают его с вознаграждением других лиц, выполняющих аналогичную работу

б) на том, что можно изменить поведение путем подкрепления его желательных проявлений и игнорирования нежелательных

в) из учета трех переменных (валентность, инструментальность и ожидание)

г) в том, что результативность труда и степень прилагаемых усилий зависит от оценки работником ценности вознаграждения и уверенности, что оно будет получено

3) Обмен информацией между организациями, подразделениями и людьми – это…

а) информационная сеть;

б) коммуникации;

в) связь;

г) сообщение.

4) Функция управления, предрасполагающая человека действовать специфическим целенаправленным образом – это… (мотивация)

б) постоянный процесс обеспечивающий достижение цели организации путем своевременного обнаружения возникающих в ходе производственно-хозяйственной деятельности объекта управления проблем и изменений внешней среды

в) функция управления, предназначенная для создания реальной системы людских и технических, финансовых, материальных и других ресурсов, предназначенных для реализации решения и плана

г) разработка последовательности действий, позволяющей достигнуть желаемого

5) Какие группы потребностей выделял Д. Мак-Клелланд?

а) рост, связь, существование

б) мотивирующие и гигиенические

в) власть, успех, причастность

г) физиологические, в безопасности, социальные, в причастности и в самовыражении

6) Какие группы потребностей выделял А. Маслоу?

а) власть, успех, причастность

б) физиологические, в безопасности, социальные, в причастности и в самовыражении

в) рост, связь, существование

г) мотивирующие и гигиенические

7) Постоянный процесс, обеспечивающий достижение цели организации путем своевременного обнаружения возникающих в ходе производственно-хозяйственной деятельности объекта управления проблем и изменений внешней среды – это…

8) Функция управления, предназначенная для создания реальной системы людских и технических, финансовых, материальных и других ресурсов, предназначенных для реализации решения и плана – это…

9) Теория справедливости состоит…

а) в том, что результативность труда и степень прилагаемых усилий зависит от оценки работником ценности вознаграждения и уверенности, что оно будет получено

б) в том, что можно изменить поведение путем подкрепления его желательных проявлений и игнорирования нежелательных

в) в учете трех переменных (валентность, инструментальность и ожидание)

г) в том, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивают его с вознаграждением других лиц, выполняющих аналогичную работу

10) Какая из функций управления состоит в разработке последовательности действий, позволяющей достигнуть желаемого? …

11) Каким термином обозначается как функция, так и объект управления? …

Раздел 5. Управление персоналом в системе менеджмента организации

1 Устный опрос на лекционном занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1) Охарактеризуйте управление персоналом как функцию менеджмента и сферу деятельности.

2) Какие вы знаете функции управления персоналом?

3) Опишите различные стили управления.

4) Что представляет собой формирование кадрового резерва?

5) Охарактеризуйте понятие «кадровая политика организации».

6) Охарактеризуйте управление персоналом как область профессиональной деятельности.

7) Какие знания и навыки необходимы специалисту по управлению персоналом?

8) Какие нормативные документы регламентируют требования к специалистам в области управления персоналом?

9) Каково содержание и структура профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»?

10) Какие должности охватывает профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»?

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень примерных вопросов для тестирования:

1) Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а) разработка стратегии управления персоналом

б) организация трудовых отношений

в) переподготовка и повышение квалификации работников

г) планирование и контроль деловой карьеры

д) работа с кадровым резервом

е) планирование и прогнозирование персонала

2) Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

3) К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а) социально-психологические

б) административные

в) экономические

4) Авторитарный стиль управления характеризуется следующей ситуацией:

а) менеджер единолично решает и приказывает – сотрудники исполняют;

б) сотрудники участвуют в той или иной мере в принятии решений;

в) руководитель консультируется с подчиненными при выборе решений, передает им имеющуюся информацию, апеллирует к более высокому уровню потребностей человека, не навязывает свою волю, часто делегирует подчиненным свои полномочия;

г) минимальное участие руководителя в управлении, коллектив имеет полную свободу принимать самостоятельные решения по основным направлениям производственной деятельности предприятия (согласовав их, естественно, с руководителем).

5) Что представляет процесс набора персонала:

а) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

б) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность

в) прием сотрудников на работу

6) Демократический стиль управления характеризуется следующей ситуацией:

а) менеджер единолично решает и приказывает – сотрудники исполняют;

б) сотрудники участвуют в той или иной мере в принятии решений;

в) руководитель консультируется с подчиненными при выборе решений, передает им имеющуюся информацию, апеллирует к более высокому уровню потребностей человека, не навязывает свою волю, часто делегирует подчиненным свои полномочия;

г) минимальное участие руководителя в управлении, коллектив имеет полную свободу принимать самостоятельные решения по основным направлениям производственной деятельности предприятия (согласовав их, естественно, с руководителем).

7) Социально-психологические методы стимулирования – это…

а) совокупность способов и приемов воздействия на экономические интересы людей в целях достижения наилучших результатов их функционирования с наименьшими требованиями и материальными затратами;

б) совокупность способов и приемов организационно-распорядительного воздействия, направленного на обеспечение непрерывности и ритмичности управленческих процессов;

в) совокупность способов и приемов воздействия на органы управления (коллективы) и людей через социально-психологические интересы;

г) совокупность способов и приемов организационно-экономического воздействия, направленного на побуждение персонала к действию.

8) Понятие «абсентеизм» используют для обозначения:

а) быстрого роста профессионализма

б) текучести кадров

в) процесса отторжения работы

г) преданности организации

д) жизнь во благо других людей

9) В чем заключается цель стимулирования персонала?

а) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями

б) обеспечить человеку достойный уровень жизни

в) побудить человека не превышать своих полномочий

г) внушить человеку чувство собственного достоинства

д) побудить человека избегать конфликтов

10) Бюрократический стиль управления – это стиль, при котором…

а) менеджер имеет в своем распоряжении обширный аппарат власти;

б) авторитет менеджера покоится на формальных иерархических положениях системы;

в) менеджер имеет авторитет "главы семьи", сотрудники неограниченно ему доверяют;

г) менеджер использует свои неповторимые личные качества и пользуется высоким авторитетом, сотрудники поэтому следят за его решениями.

11) В соответствии с профессиональным стандартом 559, деятельность по обеспечению персоналом – это…

а) трудовая функция;

б) обобщенная трудовая функция;

в) требование к опыту практической работы;

г) специализированная функция управления персоналом.

12) Укажите необходимый уровень квалификации для руководителей подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями в соответствии с профессиональным стандартом 559.

а) специалитет, магистратура;

б) аспирантура;

в) бакалавриат;

г) среднее профессиональное образование.

13) Какие из трудовых функций могут выполняться специалистами среднего звена, имеющими среднее профессиональное образование?

а) Реализация корпоративной социальной политики;

б) Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации;

в) Ведение документации по учету и движению кадров;

г) Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы.

14) В профессиональном стандарте 559 указаны…

а) возможные наименования должностей, профессий;

б) обобщенные наименования должностей, профессий;

в) требуемые наименования должностей, профессий.

15) Специализированная деятельность, функция HR, направленная на поиск и подбор кандидатов на вакантные позиции в организации – это…

16) Перевод или перемещение персонала компании с одной должности на другую в рамках одной организации, подразделения или отдела – это … кадров.

17) Квалифицированные специалисты, отвечающие повышенным требованиям и отобранные для потенциального занятия руководящей должности на предприятии – это кадровый …

3 Выполнение домашнего задания

Домашние задания, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях.

Задание 1

Объясните, что означает данное выражения с точки зрения навыков и областей деятельности менеджеров (3-7 предложений).

«Тому, кто не умеет ладить с людьми, нельзя заниматься бизнесом, потому что именно люди нас окружают» (Ли Якокка).

Задание 2

Объясните, что означает данное выражения с точки зрения навыков и областей деятельности менеджеров (3-7 предложений).

«Возиться с машинами намного проще, чем управлять людьми, достаточно действовать логично, чтобы добиться успеха. С людьми так не получается. Машины, к счастью, лишены темперамента, эмоций и характера» (Колин Пауэлл)

Задание 3

Объясните, что означает данное выражения с точки зрения навыков и областей деятельности менеджеров (3-7 предложений).

«В будущем капитал человеческих ресурсов, несомненно, будет иметь большее значение для компании, чем капитал финансовый» (Билл Гейтс)

Задание 4

Объясните, что означает данное выражения с точки зрения навыков менеджера и деятельности в области управления персоналом (3-7 предложений).

«Главный источник повышения эффективности находится в людях»

Задание 5

Объясните, что означает данное выражения с точки зрения навыков и областей деятельности специалиста по управлению персоналом (3-7 предложений).

«Вовсе не обязательно принимать каждое рационализаторское предложение, но если не воскликнуть "Отлично придумано!" и не похлопать придумавшего по спине, он уже никогда ничего вам больше не предложит. Такого рода реакция показывает человеку - он что-то значит». (Ли Якокка)

Задание 6

Объясните, что означает данное выражения с точки зрения навыков и областей деятельности специалиста по управлению персоналом (3-7 предложений).

«Самое значительное, что может сделать менеджер, – это нанимать пригодных для дела новых работников» (Ли Якокка)

Задание 7

На основе профстандарта «Специалист по управлению персоналом» определите, какими знаниями и умениями должен обладать специалист для выполнения трудовой функции «Организация и проведение оценки персонала».

Задание 8

Разъясните влияние таких факторов как условия и личностные возможности на планирование карьеры в области управления персоналом. Приведите примеры.

Задание 9

Разъясните влияние таких факторов как этапы карьерного роста и временная перспектива развития деятельности на планирование карьеры в области управления персоналом. Приведите примеры.

Задание 10

Разъясните влияние таких факторов как личностные возможности и требования рынка труда на планирование карьеры в области управления персоналом. Приведите примеры.

Вопросы к экзамену для промежуточной аттестации

1 Понятие управления. Управление и менеджмент

2 Общее представление о функциях управления организацией

3 Контекст управленческой деятельности в организации

4 Разделение управленческого труда. Содержание труда менеджера и необходимые навыки

5 Возникновение управленческой мысли. Теории управления

6 Школа научного менеджмента

7 Классическая школа (школа административного управления)

8 Школа человеческих отношений

9 Школа поведенческих наук

10 Количественный подход в управлении

11 Системный и ситуационный подход в управлении

12 Школа стратегического управления

13 Развитие управленческой науки в Российских условиях

14 Организация как сложная открытая система. Внешняя и внутренняя среда функционирования организации

15 Макросреда и микросреда организации. Различные аспекты управления организацией

16 Общие функции управления

17 Конкретные функции управления

18 Содержание управления персоналом организации. Основные понятия

19 Планирование персонала

20 Организация труда

21 Подбор, отбор и найм персонала

22 Оценка и обучение персонала

23 Формирование кадрового резерва и продвижение персонала

24 Кадровая политика организации

25 Управление персоналом как область профессиональной деятельности

26 Общие и нормативные требования к специалистам в области управления персоналом

27 Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом"