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

22.03.02 «Металлургия»
(направленность (профиль): «Экономика и управление на предприятиях в металлургии»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очная форма

Срок обучения: 4 года

Год начала подготовки 2026

Новокузнецк
2026

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 3ac043361902970c9a538ca69a96ec6362b22b98
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 13 ноября 2025 г. по 6 февраля 2027 г.
Дата и время: 27-04-2026 18:49:06 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 организацией;
- 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 об содержании функций управления;
- получить представление о деятельности специалиста в различных областях менеджмента, 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) 22.03.02 «Металлургия».

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;
- Проектный менеджмент;
- Экономика и управление организацией;
- Общественный проект;
- Проектная деятельность 1;
- Проектная деятельность 2;
- Преддипломная практика;
- Производственная (профильная) практика.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общепрофессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	Планируемые результаты обучения

Принятие решений	ОПК-6: Способен принимать обоснованные технические решения в профессиональной деятельности, выбирать эффективные и безопасные технические средства и технологии	ОПК-6.1 Принимает обоснованные технические решения в профессиональной деятельности	– знать: сущность металлургии как отрасли, роль металлургического производства в экономике, процесс принятия решений при управлении предприятиям. – уметь: ориентироваться в этапах принятия решения в профессиональной деятельности, применять освоенный понятийный аппарат в профессиональной деятельности, обосновывать решения в профессиональной деятельности.

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Разработка и реализация проектов	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Формулирует совокупность взаимосвязанных задач в рамках поставленной цели, обеспечивающих ее достижение	– знать: объекты, виды и задачи профессиональной деятельности в области экономики и управления, виды ограничений в экономико-управленческой деятельности. – уметь: ориентироваться в объектах и видах профессиональной деятельности менеджера, декомпозировать цель на конкретные задачи, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, выстраивать

			последовательность задач для достижения цели.

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), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), 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***	***2 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет*	*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*72*	*72*
	зачетных единиц	***4***	*2*	*2*
Лекции, *академ. час.*		***32***	*16*	*16*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***16***	*8*	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***69***	*39*	*30*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Контроль, *академ. час.*		***27***	*9*	*18*
в форме практической подготовки		***0***	*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 Области профессиональной деятельности менеджера в организации (Аналитическая, аудиторская и контроллинговая деятельность. Маркетинг. Консалтинг. Управление рисками. Логистика. Управление закупками. Организация сетей поставок. Стратегическое и тактическое планирование и организация производства. Требования к специалистам в области менеджмента. ЕКС. Профессиональные стандарты. Структура и содержание учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент").

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	6	
Раздел 2.	История развития управленческой науки и практики	8	
Раздел 3.	Организация как объект управления	6	
Раздел 4.	Функции управления	6	
Раздел 5.	Области профессиональной деятельности менеджера в организации	6	
Итого:		**32**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 2.	Теории и школы управления	4	
Раздел 3.	Организация как объект управления	4	
Раздел 4.	Функции управления	4	
Раздел 5.	Профессиональная деятельность менеджера в организации	4	
Итого:		**16**	**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.	10	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию.	10	
Раздел 3.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	14	
Раздел 1; Раздел 2;	1. Подготовка к практическому занятию;	6	

Раздел 3.	2. Прохождение тестирования.		
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию.	12	
Раздел 5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию.	12	
Раздел 4; Раздел 5.	1. Прохождение тестирования.	5	
Контроль	*Подготовка к экзамену*	18	
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**96**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	ОПК-6; УК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)
Раздел 2.	ОПК-6; УК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Раздел 3.	ОПК-6; УК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Наблюдение за работой на практическом занятии
Раздел 1; Раздел 2; Раздел 3.	ОПК-6; УК-2	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Раздел 4.	ОПК-6; УК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Раздел 5.	ОПК-6; УК-2	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Раздел 4; Раздел 5.	ОПК-6; УК-2	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Зачет.	ОПК-6; УК-2	1. Зачет на основе результатов текущего контроля
Экзамен.	ОПК-6; УК-2	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 СибГИУ.

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); домашнее задание; наблюдение за работой на практическом занятии; 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 освоению последующего материала.

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 освоению последующего материала.	неудовлетворительно

12.2.3 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений 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 СибГИУ в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 20 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
20	не менее 18	отлично
17	не менее 14	хорошо
13	не менее 10	удовлетворительно
9	–	неудовлетворительно

12.2.4 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с	1,25

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
инструментами и/или средствами вычислительной техники.	
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

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

13 Промежуточная аттестация

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

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

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: вопросы к экзамену; зачет на основе результатов текущего контроля.

13.2 Оценивание обучающегося на зачете

Оценка	Требования к знаниям
зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он твердо знает программный 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, обладает необходимыми умениями и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по учебной дисциплине.
не зачтено	Оценка «не зачтено» 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 «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

13.3 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, обладает 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, обладает необходимыми умениями 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 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: 11.04.2026);

2 Менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17696-4. – URL: https://urait.ru/bcode/582864 (дата обращения: 11.04.2026);

3 Менеджмент : учебник для вузов / под редакцией Ю. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,

2025. — 595 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18246-0. – URL: https://urait.ru/bcode/560488 (дата обращения: 11.04.2026).

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 Электронная библиотека УМЦ ЖДТ : [коллекция «Эксплуатация железных дорог»] / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, [2013 –]. – URL: https://umczdt.ru/books/. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

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

9 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;
– Р7-Офис.

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 для проведения занятий семинарского типа (практических занятий);
- 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) 22.03.02 «Металлургия».

Составитель(и):

заведующий кафедрой Иванова Елена Владимировна (кафедра менеджмента и территориального развития);

преподаватель Перекрест Наталья Васильевна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласована:

Заместитель директора по закупкам –
начальник управления обеспечения производства,
комплектации и кооперации
ПАО «УРАЛМАШЗАВОД» А.А. Фаст

Приложение

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

1 Устный опрос на лекции

Тема 1. Экономика и управление как профессиональная сфера деятельности.

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?

Тема 2. История развития управленческой науки и практики

Перечень вопросов для устного опроса:

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

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

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

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

5) Дайте определения открытых и закрытых систем.

6) В чем состоит суть процессного подхода?

Тема 3. Металлургическое предприятие как объект управления

Перечень вопросов для устного опроса:

1) Какие составляющие внутренней среды фирмы вы знаете?

2) Что подразумевается под ресурсами металлургического предприятия?

3) Что понимается под внешней средой металлургического предприятия?

4) Назовите элементы внешней среды металлургического предприятия прямого воздействия.

5) Опишите среду косвенного воздействия.

6) Чем отличаются среда прямого и косвенного воздействия?

7) Назовите обобщенные характеристики внешней среды.

Тема 4. Функции управления

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.

Тема 5. Области профессиональной деятельности экономиста и менеджера на металлургическом предприятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1) Охарактеризуйте экономику и менеджмент как области профессиональной деятельности.
2) Какие вы знаете области функциональной специализации менеджера?
3) Опишите управленческое консультирование как область деятельности менеджера.
4) Что представляет собой маркетинг?
5) Охарактеризуйте понятие «логистика».
6) Какие знания и навыки необходимы экономисту металлургического предприятия?
7) Охарактеризуйте управление рисками как область профессиональной деятельности менеджера в металлургии.
8) Какие профессиональные задачи относятся к управлению финансами предприятия?
9) Какие нормативные документы регламентируют требования к специалистам в области экономики и управления?
10) Какие вы знаете профессиональные стандарты, относящиеся к работе экономистов и менеджеров?

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 СибГИУ.

Перечень вопросов для тестирования по разделам 1-3:

1) 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.

2) Процесс – это…

а) совокупность технологических операций, направленных на управление организацией;

б) последовательность выполнения действий;

в) совокупность правил и процедур принятия решений;

г) любой из вышеперечисленных.

3) Управление – это…

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

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

5) Функции управления в организации подразделяются на общие и ….

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

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

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

9) Установите соответствие. Ответ запишите цифрами без запятых и пробелов. Например: 1234

А Школа научного управления	1 Фредерик Уинслоу Тейлор
Б Административная школа в управлении	2 Рассел Линкольн Акофф
В Теория Х и теория У	3 Анри Файоль
Г Школа науки управления	4 Дуглас Мак-Грегор

10) Значительный вклад в разработку концепции идеальной бюрократии внес:

а) Анри Файоль;

б) Мери Паркер Фоллет;

в) Элтон Мэйо;

г) Макс Вебер.

11) Разработчик теории функциональных систем:

а) Анри Файоль;

б) Петр Кузьмич Анохин;

в) Элтон Мэйо;

г) Макс Вебер.

12 Установите соответствие. Ответ запишите цифрами без запятых и пробелов. Например: 123

А. рассмотрение любой организации как совокупности взаимосвязанных элементов, испытывающих воздействие внешней среды и в свою очередь влияющих на внешнюю среду	1 процессный подход
Б. рассмотрение организации как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих процессов	2 системный подход
В. изучение в первую очередь тех факторов внешнего воздействия, которые влияют на эффективность работы организации	3 ситуационный подход

13 Установите соответствие. Ответ запишите цифрами без запятых и пробелов. Например: 123

А. переменные, характеризующие ситуацию внутри организации	1 макроэкономические факторы
Б. переменные, характеризующие ситуацию вокруг организации	2 внутренняя среда организации
В. переменные, характеризующие экономическую ситуацию в стране	3 внешняя среда организации

14) 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.

15) Одной из составляющих организации являются следующие ресурсы…

а) кадровые;

б) региональные;

в) общественные;

г) природные.

16) 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.

17) 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.

18) 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.

19) 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.

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

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

Перечень вопросов для тестирования по разделам 4-5:

1) Установите соответствие. Ответ запишите цифрами без запятых и пробелов. Например: 123

Факторы мотивации	Автор подхода (теории)
А. рост, связь, существование	1 Д. Мак-Клелланд
Б. мотивирующие и гигиенические	2 А. Маслоу
В. физиологические, в безопасности, социальные, в причастности и в самовыражении	3 Ф. Герцберг

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

3) Укажите этапы принятия управленческого решения в правильной последовательности. Ответ запишите цифрами без запятых и пробелов. Например: 123

1) формирование альтернатив
2) выбор критериев принятия решения
3) выбор оптимального решения
4) оценка альтернатив по выбранным критериям
5) анализ ситуации

4) Укажите факторы, характерные для металлургического производства:

1) низкая капиталоемкость
2) высокая оборачиваемость активов
3) высокая энергоемкость
4) высокая материалоемкость

5) Установите соответствие. Ответ запишите цифрами без запятых и пробелов. Например: 12

Функции	профессия
А. Вырабатывает оптимальные для компании пути решения финансовых задач; создает концепции развития бизнеса; ведет управленческий учет в компании; составляет отчетность; рассчитывает и контролируют бюджет	1 экономист
Б. Контролирует разработку и реализацию бизнес-планов, подбирает и расставляет кадры, организовывает связи с деловыми партнерами, систему сбора информации для расширения связей	2 менеджер

6) Установите соответствие. Ответ запишите цифрами без запятых и пробелов. Например: 123

Понятие	Содержание
А. Менеджмент	1 управление людьми и организациями, наука об управлении, область знаний об управлении социально-экономическими системами
Б. Методы менеджмента	2 планирование, анализ, организация, мотивация, контроль
В. Функции менеджмента	3 административные, социально-психологические, экономические

7) Какой методикой пользовались английские промышленники для оптимизации процессов управления 1873-1880 гг?

1) методикой Ф. Тейлора

2) А-концепцией трудовых установок ЦИТ

3) оригинальной методикой Московского высшего технического училища

4) моделью идеальной бюрократии М. Вебера

8) На какие личные качества чиновников опиралось разделение труда в модели идеальной бюрократии М. Вебера?

1) компетентность

2) честность

3) ответственность

4) высокий профессионализм

5) исполнительность

9) Стратегический план организации – это:

1) адресный, различной степени директивности документ, содержащий систему согласованных по срокам, ресурсам и исполнителям тактических мероприятий

2) проект решения по реализации политики соответствующих субъектов управления

3) бизнес-план организации

4) план развития организации с растущим горизонтом времени, не имеющий четко очерченных временных рамок

10) Что такое цели организации?

1) желаемый образ состояния управляемой системы

2) фактическое состояние объекта управления

3) предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в оговоренные сроки

4) точное определение того, что следует делать в конкретной уникальной ситуации

11) Планирование как функция управления предполагает определение:

1) порядка работы по установлению качественных параметров организационной деятельности

2) способов достижения целей организации

3) эффективности деятельности организации

4) методов стимулирования персонала организации

12) Расставь этапы процесса планирования развития организации в правильной последовательности:

1) Анализ стратегических альтернатив развития организации

2) Анализ и оценка состояния внутренней среды организации

3) Разработка системы целей организации

4) Выбор наиболее предпочтительной стратегии развития организации

5) Формирование видения и миссии организации

6) Оценка результатов реализации стратегии развития организации

7) Подготовка реализации стратегии развития организации

13) Что показывает схема организационной структуры?

1) содержание работы

2) делегирование полномочий

3) должности в организации

4) неофициальные линии коммуникаций

14) Что понимается под процессом делегирования полномочий?

1) ряд операций, осуществляемых в управлении в определенной последовательности и комбинации

2) средство, при помощи которого руководство распределяет среди сотрудников организационные задачи

3) передача задач и права принимать решения лицу, которое будет отвечать за их успешное выполнение

4) разработка способов воздействия и использования многообразных средств управления

15) Какой из методов проектирования состоит в применении организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в организациях со сходными организационными характеристиками (целями, типом технологии, спецификой организационного окружения, размером и т. п.), по отношению к проектируемой организации?

1) метод организационного (параметрического) моделирования

2) метод аналогий (метод функционального моделирования)

3) экспертно-аналитический (нормативный) метод

4) метод структуризации целей (программно-целевой метод)

16) Как называется процесс взаимодействия двух и более людей или групп, с помощью которого происходит обмен информацией, опытом, знаниями, эмоциями, способностями и результатами деятельности на основе общей системы символов? _____

17) Коммуникации в организации – это:

1) проектирование организационной структуры

2) выбор организационных альтернатив развития

3) обмен информацией

4) производственный процесс

18) Что означает мотивация как функция управления?

1) побуждение кого-либо к деятельности, направленной на достижение цели

2) определение стратегических целей организации

3) обязательство совершить какое-то действие

4) создание формальной организационной структуры управления

19) Систематический процесс регулирования деятельности организации, обеспечивающий ее соответствие целям, планам и нормативным показателям называется _____

20) В чем заключается роль контроля в управлении?

1) предупреждение возникновения кризисных ситуаций

2) количественная и качественная оценка желаемых результатов деятельности

3) обеспечение подчинения одних менеджеров другим

4) разработка стратегий и планов для достижения стратегических целей

4 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примерные задания для практических занятий.

Раздел 2. Теории и школы управления

Задание 1. Используя приведенные ниже характеристики, определите черты менеджмента, свойственные ему как науке и как искусству.

1. Концепция управления
2. Человек как субъект управления
3. Научные знания
4. Ситуационный подход к управлению
5. Принципы управления
6. Творческий характер управления
7. Взаимоотношения между людьми
8. Моделирование и количественные измерения.

Задание 2. «Хоторнские эксперименты». Элтон Мэйо провел ряд испытаний, получивших название «Хоторнские эксперименты». Опыты проводились на предприятиях фирмы «Вестерн Электрик» в г. Хоторн (США). Эксперименты проводились в 4 этапа с 1924 года по 1939 год (15 лет в общей сложности). На первом этапе изучалась роль влияния интенсивности освещения на производительность труда. На втором этапе исследовались неконтролируемые факторы, определяющие увеличение производительности труда. Было выяснено, что на производительность труда влияют методы руководства и улучшение взаимоотношений.

Задачей третьего этапа экспериментов было совершенствование непосредственного руководства людьми, улучшение отношений между сотрудниками и их отношения к работе. На этом этапе была разработана программа, состоящая из бесед 20 тыс. сотрудников с психологами об их отношении к выполняемой ими работе. Во время четвертого этапа эксперимент проводился на участке по производству банковской сигнализации. На данном этапе анализировали воздействие материального стимулирования на рост групповой производительности труда. Параллельно с этим изучались стиль руководства и структура межличностных отношений.

Эксперименты в Хоторне показали, что можно влиять на психологию людей и изменять их отношение к труду посредством формирования небольшой неформальной группы. Немаловажным следствием экспериментов было возникновение понятия «хоторнский эффект» – положительные результаты эксперимента (повышение производительности труда) вызываются не специально создаваемыми изменениями (улучшение условий труда или его организации), действие которых и выступает предметом исследования в экспериментальной ситуации, а вмешательством ученых. Признаки возникновения каких современных функций менеджмента можно заметить на данном этапе развития науки управления?

Задание 3. «Вольво» – самое крупное в Швеции автомобильное предприятие: кроме 28 заводов на территории страны, оно имеет еще 20 заводов за ее пределами. Одно из них – завод в Кальмаре 24 – известно своими начинаниями в области внедрения новых форм организации труда. В 50–60-е гг. компания «Вольво» применяла только индивидуальные, узкоспециальные формы труда, когда рабочие отвечали за одну или несколько функций. Длительное время такой способ позволял не только увеличивать выпуск продукции, но и осуществлять централизованное планирование.

Однако вскоре выяснилось, что жесткая привязанность работника к сборочной линии и очень короткий рабочий цикл прохождения деталей резко повышали утомляемость и неудовлетворенность трудом. Вместе с тем возникли серьезные трудности с обеспечением производства, возросли текучесть кадров и прогулы, обнаружились трудности в привлечении новых рабочих. В 1972 г. было принято решение о строительстве завода с современной технологией и нетрадиционной системой организации труда. Уже в 1974 г. завод выпустил первую продукцию. Цель создания нового предприятия в Кальмаре: без снижения темпов производства перейти к бригадной работе, которая позволила бы рабочим свободно общаться друг с другом, варьировать ритм труда, почувствовать ответственность за качество конечного продукта.

Завод намеренно построили в регионе с достаточно невысоким уровнем безработицы. Предприятие в Кальмаре – сборочный автомобильный завод, рамы и корпуса, для работы которого поставлялись из других мест. Оно состояло из 30 различных участков (цехов) по 15-20 человек в каждом. Общая численность персонала – 640 человек. Внешний вид заводского здания необычен: четыре шестиугольника с четырьмя внешними и двумя обращенными внутрь сторонами. Корпус автомобиля собирался на вытянутом вдоль внешних стен второго этажа ленточном транспорте, имевшем форму петли, а двигатели – точно так же на первом этаже. Обе конвейерные линии образуют пространство общей площадью в 40 тыс. м2 . Менеджеры намеревались организовать микрозаводы внутри одного предприятия.

Изготовлением продукции занимались 25 сборочных бригад, каждая из которых имела самостоятельный вход в помещение, комнату отдыха и необходимые удобства. Рабочие собирали крупные узлы, что увеличивало продолжительность трудового цикла и разнообразило содержание работы.

Основным технологическим новшеством являлся сборочный транспортер – достаточно широкий и удобный, чтобы человек мог работать стоя, легко манипулируя телом и инструментом. Собираемый автомобиль переворачивался на 90°, что позволяло рабочему производить операции на его донной части. Отдельные секции транспортера снабжены автономным двигателем, в результате чего можно было гибко менять направление и скорость конвейера. За движением транспортера и регулированием порядка сборки следило специальное компьютерное устройство. Если при традиционном методе работник затрачивал на выполнение одной-двух операций 5 мин, то при новом рабочий цикл увеличился до 20- 30 мин, однако каждый рабочий выполнял все операции, предписанные его бригаде.

Примерно до 2/3 всей продукции производились поточно-бригадным методом. Второе новшество можно назвать сборкой методом «доков»: транспортер останавливался в каком-либо одном месте для выполнения всего комплекса операций. Этим процессом охватывалась 1/3 всех занятых. При бригадной работе сохранилось прежнее деление на трудные и менее приятные операции, с одной стороны, более легкие и приятные – с другой.

Согласно обследованию 1975 г. большинство рабочих предпочитали чередовать операции по методу ротации. Обмен видами деятельности рабочие осуществляли самостоятельно, полагаясь на неформальные нормы предпочтения и оценки видов труда по степени их тяжести. Хотя бригады различались по численности (от 15 до 20 человек) и возрастному составу, лучшими считались бригады с широким возрастным диапазоном. Возглавлял бригаду добровольно выбираемый инструктор. Он считался неформальным лидером, но признавался администрацией в качестве официального руководителя.

В его задачи входило обучение новичков, контроль за качеством продукции, участие в переговорах с менеджерами. При новой системе взаимоотношения в бригаде приобрели ярко выраженный личностный характер, стали более доверительными. От администрации теперь не скрывались случаи снижения нормы выработки и ошибки; 75% информации сообщалось бригаде в устной форме. Социологический опрос обнаружил высокую удовлетворенность трудом, усиление солидарности и автономии. Внутри бригады рабочие охотно менялись выполняемыми операциями, но возражали, если это приводило к переходу (даже на короткое время) в другую бригаду. Когда такое случалось, возникали конфликты. Для их решения создавались особые

группы, 26 члены которых должны подменять любого рабочего из бригады, если тот отсутствовал по болезни или иным причинам.

Высокая квалификация позволяла рабочим из этой группы выполнять самые разные операции, а численность группы рассчитывалась по среднему проценту случаев абсентеизма (отсутствия на работе) по заводу. Эффективность нового конвейера осталась такой же, как и эффективность старого, но сократилось число супервайзеров, поскольку ряд их функций взяла на себя бригада. Поточная линия позволила снизить затраты при переходе на новый вид продукции.

На 5% по сравнению с другими заводами «Вольво» снизился уровень прогулов, до 16% (против 21% на других предприятиях) сократилась текучесть кадров, улучшились условия труда. Относительно скромные достижения эксперимента в Кальмаре объясняются объективными условиями. Завод строился в индустриальном регионе, жители которого имели широкий выбор места работы (независимо от уровня безработицы). Чтобы привлечь рабочую силу, понадобилось улучшить условия труда и его организацию. Завод возводился в тот момент, когда уровень образования в стране значительно возрос, изменились требования людей к своей работе. Видимо, этим и объясняется тот факт, что современная организация труда не дала ощутимого повышения производительности.

Вопросы для обсуждения:

К какой школе – классической или школе человеческих отношений – следует отнести эксперимент в «Вольво»? Попытайтесь провести параллели между хоторнскими экспериментами и шведским нововведением. Есть ли между ними что-нибудь общее, и если есть, то в чем оно заключается? Чем различались цели нововведений в Хоторне и Кальмаре? Какие факторы доминировали в шведском эксперименте – технология и организация производства или неформальные нормы в малой группе? Почему в Кальмаре возникали межличностные конфликты и как они устранялись? Известно, что шведы перевели на эксперимент весь завод. Предположим, что они поступили бы так же как Элтон Мэйо, т.е. ограничили бы эксперимент одной группой или цехом. Закончился бы успешно эксперимент в «Вольво»? Ответ аргументируйте.

Раздел 3. Особенности функционирования предприятия в металлургии

Задание 1. Представьте, что вы являетесь топ-менеджером металлургической компании (например, ЕВРАЗ-ЗСМК, НЛМК и т.п.). По результатам опросов выяснилось, что ассортимент, качество и цены устраивают около 70% потребителей. У компании налажены хорошие партнерские отношения с банком «ХХХ». Сформулируйте и запишите: миссию компании и стратегическую цель ее развития.

Задание 2. Выполните PEST-анализ металлургической компании (компания выбирается обучающимся самостоятельно).

Политические факторы:	Экономические факторы
…	…
Социальные факторы	Технологические факторы
…	…

Рисунок 1 – PEST-анализ металлургической компании

Задание 3. Выплавка металла и сборка видеомагнитофонов, изготовление колбас и пошив одежды, внутригородские автобусные перевозки и сельскохозяйственное производство – таков спектр деятельности АО «Росчермет». Возникшая на базе металлургического завода, поставщика товарного чугуна для машиностроения, компания стремительно расширяет круг своих интересов. К основному металлургическому ядру примыкают мелкие подразделения, которые пользуются его ресурсами. Это позволяет компании ускорять оборот капитала и, что немаловажно сегодня, решать многие социально-бытовые вопросы коллектива. Какой тип структуры управления больше всего подходит для такого предприятия? Как отражается на эффективности управления применение данного типа структуры? Много или мало иметь пять уровней управления между исполнителем и директором? Как влияет применение того или иного типа структуры управления на число уровней управления?

Задание 4. Определите, какие из указанных факторов более значимы для металлургической компании. Объясните, почему.

Фактор 1. Низкие издержки производства
Фактор 2. Хороший имидж организации
Фактор 3. Престижность продукции
Фактор 4. Безопасность продукции
Фактор 5. Экологичность производства продукции
Фактор 6. Использование новейших технологий
Фактор 7. Ответственность организации перед обществом
Фактор 8. Высокая квалификация персонала
Фактор 9. Хорошие взаимоотношения с клиентами

Раздел 4. Функции управления

Задание 1. Планирование, организация, мотивация, контроль и координация являются основными функциями менеджмента. Приведите примеры реализации каждой из функций в зависимости от специфики управленческой деятельности. Перерисуйте и заполните таблицу 1.

Таблица 1 Примеры реализации основных функций менеджмента

Основные функции менеджмента	Сфера деятельности	
	Магазин (пример)	Металлургическое предприятие

Планирование	Определение объемов поставок товаров; рабочих смен продавцов; времени поставки товаров	
Организация	Распределение обязанностей между консультанта ми; отчетность кассиров перед старшим кассиром	
Мотивация	Премии за лучшее обслуживание покупателей; профессиональный рост: стажер-продавец - старший продавец	
Контроль	Контроль рабочего времени и качества работы продавцов, количества товаров на складе, объемов продаж	
Координация	Совместная работа консультантов и кассиров; решение спорных ситуаций; оперативная связь с поставщиком	

Задание 2. Представьте себе, что вы генеральный директор крупного предприятия, производящего мебель. Контроль каких процессов вы будете осуществлять с помощью ваших менеджеров? Составьте и заполните таблицу 2.

Таблица 2

Сфера	Содержание контрольных мероприятий	Комментарии
Персонал		
Производство		
Продажи		
Снабжение		
Финансы		

Задание 3. Проанализируйте производственную ситуацию и ответьте на вопросы.

Это был по-настоящему несчастливый день для мастера Петрова. Два его сотрудника сообщили, что они больны. Рано утром один подвернул на лестнице ногу, и его сразу же увезли в больницу, а через два часа другой повредил руку при заточке инструмента. А ведь через три дня должен быть выполнен большой заказ для фирмы «Шмидт и К».

С большим трудом мастер перераспределил задания среди оставшихся рабочих и ушел на согласование к конструктору. Когда он вернулся из конструкторского бюро, то увидел, что трое из оставшихся рабочих отсутствуют. Оказалось, что в отсутствие мастера приходил главный инженер предприятия и дал указание трем рабочим немедленно идти вместе с ним на разгрузку вагонов. Так как мастер Петров не мог больше увидеть главного инженера, то распоряжение начальства нельзя было отменить. Тем самым становилось невозможным выдержать сроки выполнения заказа фирмы «Шмидт и К».

Вопросы:

1. Кто виноват в сложившейся ситуации?
2. Какой принцип управления был нарушен в данной ситуации?

Задание 4. Проанализируйте производственную ситуацию и ответьте на вопросы.

При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устраниться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных - 20 человек — и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы:

1. Обоснован ли на ваш взгляд был отказ начальника цеха мастеру Иванову?

2.Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову?

3.Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванов, обращаясь к начальнику цеха?

Раздел 5. Профессиональная деятельность экономиста и менеджера на металлургическом предприятии

Задание 1. Выделите группы работ, выполнение которых соответствует классификации ролей менеджеров, предложенной Г. Минцбергом:

1. Информационные.
2. Финансовые.
3. Коммуникативные.
4. Производственные.
5. Межличностные.
6. Технологические.
7. Организационные.
8. Принятие решений.

Задание 2. Подумайте и ответьте на вопрос. Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной. В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что деятельность в социальной области ведет к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (нанося ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям. Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой. Чью позицию вы разделяете и почему?

Задание 3. Подумайте и ответьте на вопросы, аргументируйте свой ответ. При общении с партнерами и клиентами (отдельными лицами, категориями граждан и семьями, нуждающимися в социальной поддержке и защите), можно использовать следующие подходы:

1. Создать доверительную атмосферу при общении.
2. Попросить клиента более подробно рассказать о проблеме.
3. Помочь клиенту глубже вникнуть в ситуацию, делая по ходу беседы краткие, запоминающиеся обобщения-заключения.
4. Ориентировать партнера на творческие рассуждения, чтобы проблема получила более разностороннее освещение.
5. Убедить партнера, что откладывать решение сложившейся ситуации невыгодно, это позволит определить реальность намерений партнера о сотрудничестве с вами.
6. Изложить собственное решение проблемы, но наряду с другими возможными. Тогда партнер выберет решение самостоятельно, но скорее всего предложенное вами.

Вопросы:

1.Какой из отмеченных подходов, на ваш взгляд, наиболее эффективен?

2.Какие подходы в деловых переговорах, способствующие их успеху, вы могли бы еще предложить?

Задание 4. Проанализируйте примеры. Аргументируйте свой ответ. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами:

А. Первый стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношения, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными. – Какую кандидатуру вы выберите?

Задание 5. Познакомьтесь с ситуацией, выберите и обоснуйте свой вариант ответа. Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.

Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Какую кандидатуру вы выберите?

Задание 6. Выберите один вариант ответа. Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны:

А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

Б. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Г. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

Задание 7. Подумайте и ответьте на вопрос: В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перемен, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе; опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Задание 8. Выберите вариант ответа. Аргументируйте свой выбор. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен, и распоряжусь: «Вы, Иванов, возьмете эту работу, а вы, Петров, поможете доделать другую».

Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

В. Попрошу членов актива коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего

Задание 9. Выберите вариант ответа. Аргументируйте свой выбор. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая?

А. Первый: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

Б. Второй: «Все это мелочи. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

В. Третий: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

Г. Четвертый: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Задание 10. Выберите вариант ответа. Аргументируйте свой выбор.

Вы недавно начали работать начальником отдела на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого. Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих вашего отдела, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, вы видите ту же картину. Как вы себя поведете?

А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник отдела. Вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу пройти на свое рабочее место.

Г. Прежде всего представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их отделе, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.

Задание 11. Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы.

На предложение мастера производственной мастерской доделать начатую работу во внеурочное время работница потребовала у него гарантированной дополнительной оплаты сверх положенного по закону. Мастер пришел за советом к вышестоящему руководителю (начальник цеха), где было решено, что мастер должен отказать работнице в необоснованных требованиях. Спустя некоторое время вышестоящий руководитель подошел к работнице и спросил, когда будет выполнена работа. Последовал вопрос: «А сколько я за это буду иметь»

Вынув из кармана бумажник, руководитель протянул его работнице со словами: «Берите сколько надо». Последовало замешательство, затем слова: «Я так не могу»- «А я по-другому не могу, так как Вы, очевидно, забыли, что здесь не частное, а государственное предприятие». На другой день об этом узнал весь цех, что практически полностью исключило инциденты подобного рода. Все знали, что

добросовестный труд будет по достоинству оценен, в том числе и материально, но вне зависимости от того, когда он будет выполнен.

Вопросы: 1. Какой метод управления использовал начальник цеха при разрешении данной проблемы?

2. Какой принцип управления был выполнен, и каким руководителем?

3. Правильно ли поступил мастер, вынося вопрос на вышестоящий уровень управления?

Задание 12. Как вы считаете, какой иной вариант решения в данном случае необходимо принять руководству цеха, чтобы выполнить принцип «двоецелия» решения? По производственной необходимости рабочего, имеющего высокую квалификацию, на один месяц перевели с участка на участок в пределах цеха без изменения специальности и характера работы. Выбор пал на него потому, что он раньше выполнял эту работу, о чем ему было заявлено. Наблюдения показали, что рабочий не только не справлялся с заданием мастера, но и перестал выполнять норму выработки, мотивируя это тем, что уже отвык от когда-то выполнявшейся им работы. Однако своим товарищам он говорил, что делает это умышленно, дабы «научить начальство», т. е. исключить подобные переводы в будущем. Ради этого он даже жертвовал своей месячной зарплатой. Мастер вышел с предложением заменить этого работника другим, но после реальной оценки ситуации было решено поступить иначе.

Задание 13. По предлагаемому списку решений произведите классификацию каждого (общие или частное; воздействует на внешнюю или внутреннюю среду предприятия; незапрограммированное или запрограммированное).

Список решений:

1. Найм заведующим специалиста в исследовательскую лабораторию компании, производящей сложную техническую продукцию.

2. Доведение мастером до рабочих дневного задания.

3. Определение финансовым директором размера дивидендов, которые должны быть выплачены акционерам на девятый год последовательной успешной финансовой деятельности компании.

4. Решение начальника о допущении официального отсутствия подчиненного на рабочем месте, в связи с посещением им врача.

5. Выбор членами правления места для очередного филиала банка, уже имеющего 50 отделений в крупном городе.

6. Согласие руководителя предприятия на принятие выпускника юридического факультета университета на работу в аппарат крупной фирмы.

7. Определение годового задания для ассистента профессора.

8. Согласие начальника на предоставление подчиненному возможности посетить учебный семинар в области его специализации.

9. Выбор авторами печатного издания для размещения рекламы о новом вузовском учебнике.

10. Выбор правлением компании места для строительства ресторана «Вкусно и быстро» в небольшом, но растущем городе, находящемся между двумя очень большими городами.

Задание 14. Выберите вариант ответа. Аргументируйте свой выбор.

Вы - начальник цеха. После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию. По какому пути вы пойдете?

А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу свой проект на собрании коллектива.

Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.

В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по комплектованию новых бригад.

Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

Задание 15. Изучите профессиональный стандарт «Экономист предприятия». Опишите, какие трудовые функции может выполнять экономист металлургического предприятия, какими знаниями , умениями он должен обладать.

5 Домашнее задание

Подготовьте презентацию о выбранном Вами металлургическом предприятии, отразив в ней кратко:

- историю создания предприятия;
- местонахождение;
- ассортимент продукции;
- конкурентные преимущества;
- основных поставщиков сырья;
- основных потребителей продукции (предприятия, отрасли, регионы);
- основные производства, входящие в состав предприятия;
- место в рейтинге металлургических предприятий;
- ключевые показатели, в том числе объемы производства основной продукции, выручку, величину активов, численность работников.

Презентацию необходимо загрузить в СУО СибГИУ.

6 Оценивание обучающегося на зачете

Промежуточная аттестация производится на основе текущего контроля успеваемости при условии выполнения всех заданий в семестре, предусмотренных фондом оценочных средств по дисциплине.

7 Вопросы к экзамену для промежуточной аттестации

1 Понятие экономики и управления.
2 Управление и менеджмент.
3 Содержание экономической деятельности на предприятии.
4 Функции управления.
5 Разделение управленческого труда.
6 Содержание труда руководителя и необходимые навыки
7 Условия и предпосылки возникновения управленческой мысли.
8 Теории управления.
9 Школы менеджмента.
10 Современная система взглядов на управление
11 Специфика металлургии как отрасли.
12 Металлургическое предприятие как сложная открытая система.
13 Внешняя среда функционирования металлургического предприятия.
14 Макросреда и микросреда металлургического предприятия.
15 Проблемы и перспективы экономики и управления металлургическим предприятием
16 Общие функции управления.
17 Планирование как функция менеджмента.
18 Организация как функция менеджмента.
19 Мотивация как функция менеджмента.
20 Контроль как функция менеджмента.
21 Координация как функция менеджмента.
22 Конкретные функции управления
23 Внутренняя среда функционирования металлургического предприятия.
24 Конкретные функции управления.
25 Области профессиональной деятельности экономиста и менеджера на металлургическом предприятии