

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол от 19 января 2022 г. № 5

Зав. кафедрой Янгирова / Е.И. Янгирова

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Абзалилова / Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Основы менеджмента**  
обязательная часть

**программа специалитета**

Направление подготовки (специальность):  
21.05.03 Технология геологической разведки

Специализация подготовки  
Геофизические методы исследования скважин

Квалификация:  
Горный инженер-геофизик. Горный инженер-буровик

Разработчик  
(составитель):  
к.э.н., доцент



/ Насырова С.И.

Для приема: 2022 года

Уфа 2022 г.

Составитель: к.э.н., доцент С.И. Насырова

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления проектами и маркетинга, протокол № 5 от 19 января 2022 г.

Заведующий кафедрой Янгирова / Янгирова Е.И.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования, протокол № 11 от 27 мая 2022 г.

И.о. заведующего кафедрой Янгирова / Янгирова Е.И.

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.	5
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.	6
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	31
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	31
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы	32
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	33
Приложение № 1	35
Приложение № 2	39

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	ОПК - 10. Способен планировать, проектировать организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства, обосновывать предложения по совершенствованию организации производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов	ИОПК-10.1. Знает: Принципы планирования, проектирования и организации геологоразведочных и горных работ; оперативные и текущие показатели производства	Знать принципы планирования, проектирования и организации геологоразведочных и горных работ; оперативные и текущие показатели производства
		ИОПК-10.2. Умеет: планировать, проектировать и организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства	Уметь планировать, проектировать и организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства
		ИОПК-10.3. Владеет: Способностью обосновывать предложения по совершенствованию организации производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов	Владеть способностью обосновывать предложения по совершенствованию организации производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «*Менеджмент*» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре при очной форме обучения, на 5 курсе в 9 семестре при заочной форме обучения

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов целостного представления о принципах и методах современного управления, его роли в обеспечении жизнедеятельности и конкурентоспособности организации, реализации профессиональной деятельности и решении профессиональных задач.

### 3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложениях № 1 и №2.

#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

ОПК - 10. Способен планировать, проектировать организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства, обосновывать предложения по совершенствованию организации производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
ИОПК-10.1. Знает: Принципы планирования, проектирования и организации геологоразведочных и горных работ; оперативные и текущие показатели производства	Знать принципы планирования, проектирования и организации геологоразведочных и горных работ; оперативные и текущие показатели производства	Отсутствие или фрагментарные представления о принципах планирования, проектирования и организации геологоразведочных и горных работ; оперативных и текущих показателей производства	Сформированные представления о принципах планирования, проектирования и организации геологоразведочных и горных работ; оперативных и текущих показателях производства
ИОПК-10.2. Умеет: планировать, проектировать и организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства	Уметь планировать, проектировать и организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства	Отсутствие или фрагментарные умения планировать, проектировать и организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства	Сформированное умение планировать, проектировать и организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства
ИОПК-10.3. Владеет: Способностью обосновывать предложения по совершенствованию	Владеть способностью обосновывать предложения по совершенствованию	Отсутствие или фрагментарное владение навыками обосновывать предложения по совершенствованию организации	Успешное и систематическое использование навыков обосновывать предложения по совершенствованию

ю организации производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов	организации производства, оперативно устранять нарушения производственн ых процессов	производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов	организации производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов
---	--	---	--

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.**

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ИОПК-10.1. Знает: Принципы планирования, проектирования и организации геологоразведочных и горных работ; оперативные и текущие показатели производства	Знать принципы планирования, проектирования и организации геологоразведочных и горных работ; оперативные и текущие показатели производства	вопросы семинарского занятия, тест, практическое задание, вопросы к зачету
ИОПК-10.2. Умеет: планировать, проектировать и организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства	Уметь планировать, проектировать и организовывать геологоразведочные и горные работы, вести учет и контроль выполняемых работ, анализировать оперативные и текущие показатели производства	вопросы семинарского занятия, тест, практическое задание, вопросы к зачету
ИОПК-10.3. Владеет: Способностью обосновывать предложения по совершенствованию организации производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов	Владеть способностью обосновывать предложения по совершенствованию организации производства, оперативно устранять нарушения производственных процессов	вопросы семинарского занятия, тест, практическое задание, вопросы к зачету

Критериями оценивания при *модульно-рейтинговой системе* являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (*для зачета*: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),  
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов.

**Рейтинг-план дисциплины**

Б1.О.20 «Основы менеджмент»

21.05.03 Технология геологической разведки, специализация подготовки «Геофизические методы исследования скважин»

курс 4, семестр 7

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>МОДУЛЬ 1. Природа, эволюция и методология менеджмента</b>				
<b>Текущий контроль</b>			<b>0</b>	<b>16</b>
1.Аудиторная работа (ответы по теории)	2	3	0	6
2.Обсуждение и ответы на вопросы по докладам	2	2	0	4
3.Практические задания	3	2	0	6
<b>Рубежный контроль</b>			<b>0</b>	<b>25</b>
Тестирование			0	25
<b>МОДУЛЬ 2. Процесс управления организациями (фирмами). Функции управления</b>				
<b>Текущий контроль</b>			<b>0</b>	<b>34</b>
1.Аудиторная работа (ответы по теории)	2	6	0	12
2.Обсуждение и ответы на вопросы по докладам	2	5	0	10
3.Практические задания	3	4	0	12
<b>Рубежный контроль</b>			<b>0</b>	<b>25</b>
Письменная контрольная работа			0	25
<b>Поощрительные баллы</b>			<b>0</b>	<b>10</b>
Публикация статей	10	1	0	10
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов) –16</b>				
1.Посещение лекционных занятий			<b>0</b>	–6
2.Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			<b>0</b>	–10
<b>ИТОГО</b>				<b>100 (110)</b>

### Типовые контрольные задания

#### Задания для текущего контроля

#### Вопросы и задания для подготовки и проведения семинарских (практических) занятий

##### МОДУЛЬ 1. Природа, эволюция и методология менеджмента

###### Тема 1. Менеджмент как наука об управлении

1. Сущность менеджмента, его место в общей теории управления
2. Виды и уровни менеджмента
3. Функции менеджмента
4. Современный международный менеджмент. Особенности развития российского менеджмента

###### Тема 2. История становления и развития менеджмента

1. Исторический аспект развития менеджмента
2. Школы менеджмента: научного управления, классическая, человеческих отношений, поведенческих наук, количественных методов
3. Современный менеджмент

**Тема 3. Организация как система: общая модель и ее характеристики.**  
**Эффективность организации**

1. Организация как сложная технико-экономическая и социальная система
2. Эффективность организаций
3. Внешняя среда организации: характеристика и основные элементы
4. Внутренняя среда организации

**Тема 4. Разработка целей и стратегии развития организации**

1. Сущность и задачи планирования. Виды планирования
2. Стратегическое планирование
3. Миссия и цели организации
4. Стратегии функционирования фирм в современных условиях

**Тема 5. Структура управления организацией**

1. Сущность организационной структуры. Принципы ее построения
2. Типы организационных структур управления. Механические структуры.
3. Органические структуры: характеристика их особенностей

**МОДУЛЬ 2. Процесс управления организациями (фирмами). Функции управления**

**Тема 6. Мотивация и потребности в системе менеджмента**

1. Сущность и первоначальные концепции мотивации
2. Содержательные теории мотивации
3. Процессуальные теории мотивации

**Тема 7. Функция управления: контроль**

1. Сущность и задачи контроля. Виды контроля.
2. Процесс контроля и его этапы
3. Эффективный контроль и его характеристики

**Тема 8. Власть, лидерство и стиль руководства в менеджменте**

1. Менеджер: основные черты и характеристики
2. Феномен власти в менеджменте
3. Лидерство и стили руководства

**Тема 9. Принятие и реализация управленческих решений**

1. Организационное управленческое решение: природа, сущность, классификация
2. Подходы к принятию решения
3. Факторы, влияющие на процесс принятия решения.
4. Методы и методология принятия организационных решений

**Тема 10. Управление конфликтами**

1. Понятие конфликта. Возникновение, проявление и разновидности конфликта.
2. Механизмы разрешения конфликтов в менеджменте

**Тема 11. Организационная культура**

1. Понятие и содержание организационной культуры
2. Формирование и развитие организационной культуры



**Критерии оценивания для очной формы обучения:**

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» – «аргумент» – «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	2
Дан в целом верный ответ, однако один из элементов ТАП в структуре ответа отсутствует, неверен или противоречит верному ответу («тезису»): в логическом рассуждении наличествуют ошибки, противоречия или отсутствует «поддержка» - пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

**Критерии оценивания для заочной формы обучения:**

Критерии оценивания	Оценка
– Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» – «аргумент» – «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации – Дан в целом верный ответ, однако один из элементов ТАП в структуре ответа отсутствует, неверен или противоречит верному ответу («тезису»): в логическом рассуждении наличествуют ошибки, противоречия	Зачтено
– Дан неполный ответ, два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, пример из практики в конкретной ситуации отсутствует – Ответ отсутствует.	Не зачтено

**Задания для письменной индивидуальной работы (реферат)**

- 1.Значение менеджмента в системе социально-экономических категорий.
- 2.Развитие управленческой мысли до и на ранних стадиях капитализма.
- 3.Возникновение и эволюция менеджмента.
- 4.Современные проблемы управления.
- 5.Эффективность организаций. Пути повышения эффективности организаций.
- 6.Учет внешней и внутренней среды организации в управлении.
- 7.Основные стратегии, применяемые крупными компаниями.
- 8.Соотношение стратегии и тактики в менеджменте.
- 9.Планирование как важнейшая функция менеджмента.
- 10.Организационные структуры управления: направления развития и основные проблемы.
- 11.Мотивация в деятельности менеджмента.
- 12.Модели и методы мотивации в практике современных организаций.
- 13.Материальные и неэкономические способы мотивации.
- 14.Соотношение понятий потребностей, мотивов, мотивации, стимулов, вознаграждений, интересов и целей.
- 15.Эффективный контроль: этапы, формы, основные требования.
- 16.Руководитель: власть и личное влияние.
- 17.Природа руководства и лидерства: сущность, проблемы, противоречия.
- 18.Стили руководства.
- 19.Власть и способы ее реализации.

20. Моделирование ситуаций и процесс принятия управленческих решений.
21. Индивидуальные и коллективные управленческие решения: достоинства и недостатки.
22. Способы привлечения работников к принятию решения как средство повышения результативности управления.
23. Конфликт как органическая составляющая жизни общества.
24. Стратегия и тактика разрешения конфликтов.

**Критерии оценивания реферата для очной формы обучения:**

Критерии оценивания	Количество баллов
Выполнены все требования, предъявляемые к написанию и защите реферата: соответствие содержания реферата заявленной тематике; соответствие общим требованиям написания реферата; отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибок; чёткая композиция и структура, наличие содержания; логичность и последовательность в изложении материала; представленный в полном объёме корректно оформленный список использованной литературы; наличие ссылок на использованную литературу в тексте реферата; способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса; обоснованность выводов; самостоятельность изучения материала и анализа; отсутствие фактов плагиата и др.	2
Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом имеются отдельные замечания по таким пунктам, как: соответствие содержания реферата заявленной тематике; соответствие общим требованиям написания реферата; отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибок; чёткая композиция и структура, наличие содержания; логичность и последовательность в изложении материала; представленный в полном объёме корректно оформленный список использованной литературы; наличие ссылок на использованную литературу в тексте реферата; способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса; обоснованность выводов; самостоятельность изучения материала и анализа; отсутствие фактов плагиата и др.	1
Тема не раскрыта, обнаруживается непонимание проблемы, присутствуют существенные отступления от требований, предъявляемых к написанию и защите реферата, в том числе: соответствие содержания реферата заявленной тематике; соответствие общим требованиям написания реферата; отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибок; чёткая композиция и структура, наличие содержания; логичность и последовательность в изложении материала; представленный в полном объёме корректно оформленный список использованной литературы; наличие ссылок на использованную литературу в тексте реферата; способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса; обоснованность выводов; самостоятельность изучения материала и анализа; отсутствие фактов плагиата и др.	0

**Критерии оценивания рефератов для заочной формы обучения:**

Критерии оценивания рефератов	Оценка
– Задание выполнено полностью: цель выполнения реферата успешно достигнута; основные понятия определены; работа выполнена в полном объёме.	зачтено
– Задание выполнено: цель выполнения реферата достигнута; однако работа выполнена не в полном объёме.	
– Задание выполнено частично: цель выполнения реферата не полностью достигнута, решены лишь отдельные задачи.	Не зачтено
– Задание не выполнено, цель выполнения реферата не достигнута.	

## **Кейсы БИЗНЕС-СИТУАЦИИ**

### **Кейс 1 по теме «Менеджмент как наука об управлении»**

Роза Райхман является вице-президентом компании "Парсон Бринкерхофф", семнадцатой по величине инженерной компании в США. Она начала свою карьеру в компании как свободный журналист в отделе корпоративных публикаций. Эта временная работа обернулась для нее работой постоянной, а потом, спустя короткое время она стала главой отдела. В 1980 г. президент компании Анри Мишель сказал Райхман, что ей придется сократить штат своего отдела. Вместо этого Райхман спросила А.Мишеля, можно ли ей оставить группу в полном составе и использовать услуги ее отдела, чтобы зарабатывать средства для компании. Он согласился.

В 1981 г. она преобразовала редакционно-издательский отдел в аккредитованное агентство, которое называлось "Пи Би Коммьюникейшенз". Поскольку маркетинг инженерных услуг был привычным для ее группы делом, они сначала открыли обслуживание своих фирм: архитектурных, инженерных и управляющих строительством. В итоге, эта новая рекламная фирма начала предлагать свои услуги по рекламе в совершенно новых областях: юриспруденции, страховании, финансах и недвижимости.

Ведение "бизнеса внутри бизнеса" может стать причиной нетипичных проблем. Как только издательский отдел организовал коммерческий центр, другие отделы в компании "Парсонс Бринкерхофф" должны были платить ему за услуги. Именно тогда соответствующие отделы начали искать более выгодные условия в отношении стоимости и вида услуг за пределами компании. Многих людей в коммерческом центре приходилось убеждать, что инженеры компании "Парсонс Бринкерхофф" - это такие же важные клиенты, как и клиенты со стороны. Чтобы устранить волнения и сохранить ориентацию на внутрифирменное обслуживание "Пи Би Коммьюникейшенз" должны были активизировать усилия в области маркетинга внутри компании и одновременно начинать кампанию по внешнему маркетингу.

В 1986 г. "новое предприятие" Розы Райхман имеет серьезный успех. Объем услуг, оказанных клиентам внутри самой фирмы "Парсонс Бринкерхофф" и внешним клиентам, превысил 1,4 млн. доллара. "Пи Би Коммьюникейшенз" продолжает искать новые пути и способы зарабатывать деньги, используя навыки редакционно-издательского отдела.

Вопросы для обсуждения

1. Кто, по-вашему, Роуз Райхман - предприниматель или менеджер?
2. Как вы полагаете, типично ли согласие Анри Мишеля принять предложение Розы Райхман как руководителя высшего звена? Почему?
3. Помимо проблем, отмеченных в данной ситуации, с какими другими трудностями могла столкнуться Роза Райхман на пути преобразования своего отдела в самостоятельный бизнес?

### **Кейс 2 по теме «Структура управления организацией»**

Евгений Керженцев приступил к работе регионального директора корпорации «Офраком» по России после двухгодичного пребывания в Западной Европе, где он руководил отделом маркетинга в одной из дочерних компаний «Офракома». В первый же рабочий день Евгений столкнулся с массой совершенно новых для него проблем, например: взаимодействием центрального офиса с региональными компаниями, его как представителя иностранного инвестора с директорами совместных предприятий, представителями российских акционеров, поставщиками оборудования и т.д. На прежнем месте работы все было просто и ясно: был рынок, были конкуренты, были бюджеты, и была необходимость разрабатывать выигрышные рыночные предложения. В Москве все оказалось гораздо сложнее. Евгением не знал, с чего начать, как подступиться к реализации данного ему вице-президентом «Офракома» задания: «Прежде всего, необходимо навести порядок в организации, наладить нормальное взаимодействие между Москвой и операторскими

компаниями, информационный поток из регионов в центр». «Кажется, этому не учили в бизнес-школе или я уже все забыл?» – Евгений вспоминал законченную четыре года назад программу МВА.

«Офраком» пришел в Россию в начале 90-х гг. и создал сеть совместных предприятий, оказывающих услуги сотовой связи в 14 регионах России. С самого начала компания сознательно шла на создание совместных предприятий с участием местных партнеров, считая это необходимым условием успешного ведения бизнеса в регионах. «Офраком» осуществил инвестиции в сетевое оборудование, местные партнеры (мелкие телекоммуникационные компании, в отдельных случаях операторы проводной связи) участвовали, предоставляя здания, денежные средства и прочие активы. «Офраком» имел контрольный пакет всех СП, а также возможность назначать и освобождать от должности генерального и финансового директоров.

Для поддержки региональных операций, а также работы с государственными органами власти в Москве был создан центральный офис компании. Менеджеры офиса, тщательно подобранные компанией из иностранных и российских специалистов и прошедшие стажировку в отделениях компании за рубежом, представляли «Офраком» на собраниях акционеров или в совете директоров совместных предприятий, организовывали заключения договоров с поставщиками оборудования, позволяющие добиться снижения издержек каждого СП за счет увеличения объемов, консультировали региональных операторов по техническим, коммерческим и финансовым вопросам, консолидировали и анализировали маркетинговые и финансовые отчеты. Помимо специалистов в Москве, «Офраком» направил в совместные предприятия иностранных финансовых и коммерческих директоров с целью создания современных управленческих систем, подготовки местных специалистов и контроля за деятельностью компании.

С самого начала взаимодействие между СП и центральным офисом складывались непросто. Некоторые директора видели пользу в использовании иностранного инвестора, охотно прибегали к помощи, регулярно поставляли информацию. Другие заняли позицию «я сам с усам» и всячески избегали взаимодействия. К сожалению, число последних медленно, но верно росло, и к моменту прихода Евгения подобных СП было уже не менее шести.

Особым предметом конфликта между «Офракомом» и совместными предприятиями стали иностранные специалисты, работающие в компаниях. Объясняя свою позицию сложным финансовым положением, многие генеральные директора, вопреки решению акционеров, отказались компенсировать затраты на содержание иностранцев. В результате образовалась колоссальная задолженность СП перед «Офракомом», погашение которой также являлось одной из задач Евгения Креженцева.

Вопросы для обсуждения

1. Оцените организационную и стратегическую модель «Офракома» в России. В чем ее преимущества и недостатки?
2. Какую организационную структуру можно предложить центральному офису «Офракома»?

### **Кейс 3 по теме «Разработка целей и стратегии развития организации»**

Российское предприятие ОАО «Ремонтный завод “Энергомеханика”» с численностью персонала около 700 человек расположено в европейской части России, но большую часть работы выполняют выездные ремонтные бригады по всей территории страны.

Заказчиками завода в основном являются крупные российские и зарубежные предприятия: металлургические заводы, электростанции, нефтедобывающие и нефтеперерабатывающие производства, т.е. предприятия с непрерывным производственным циклом. Завод специализируется на выполнении работ для различного механического и энергетического оборудования большой мощности (подъемные механизмы, котлы, турбины, трансформаторы, электродвигатели, генераторы и т.п.).

Исторически завод выполнял текущие, средние и капитальные ремонты оборудования (планово-предупредительные и в значительно меньшей степени – аварийные). Завод имеет подготовленный персонал и уникальные технологии, позволяющие проводить

непосредственно у заказчиков некоторые особенно сложные виды работ, которые обычно производятся только на заводах-поставщиках оборудования. Это было и остается главным конкурентным преимуществом завода.

После распада СССР и разрыва старых хозяйственных связей завод долгое время жил за счет старых контактов с предприятиями России и бывших союзных республик. При этом большая часть работ, выполняемых для российских предприятий, оплачивалась неденежными способами – бартером и взаимными зачетами. Известность торговой марки позволяла до последнего времени не предпринимать существенных усилий для привлечения заказчиков, число которых, однако, неуклонно снижалось. По мнению руководителей завода, главные проблемы предприятия были вызваны внешними причинами (общеэкономическими трудностями).

Неожиданная для руководства завода активизация иностранных конкурентов привела к оттоку заказчиков и резкому ухудшению положения завода, что послужило толчком к переосмыслению деятельности завода. Были привлечены новые руководители и специалисты, которые начали с создания новой организационной структуры, соответствующей новым условиям деятельности. При этом стало ясно, что сначала необходимо разработать стратегию предприятия.

При осуществлении стратегического планирования была сформулирована миссия завода и следующие стратегии: увеличить объем сбыта, причем инвестиции за счет внутренних резервов осуществлять в развитие службы сбыта. Главное внимание решено было уделить повышению качества работ и «железному» соблюдению сроков, причем сроки оформления и выполнения договоров планировалось сократить. Не прекращая работы с традиционными заказчиками, решено было активно привлекать заказчиков из нетрадиционных отраслей, готовых платить «живые» деньги, а также заказчиков из стран дальнего зарубежья (Польша, Чехия, Болгария и т.д.). Чтобы повысить привлекательность завода для заказчиков, планировалось наряду с выполнением ремонтных работ предлагать проведение обслуживания оборудования, включающее техническую диагностику, мониторинг работы отремонтированного оборудования, поставку запчастей и др.

Также было принято решение сконцентрировать усилия на продвижении основной продукции завода – оперативном выполнении сложных видов ремонта непосредственно у заказчика. Все другие виды деятельности, которые были начаты для того, чтобы загрузить производство (выпуск оснастки «про запас», помол муки, производство пиломатериалов и др.), подвергнуть проверке и лишить поддержки кадровыми и финансовыми ресурсами в случае несоответствия миссии завода.

Вопросы для обсуждения

1. Как можно сформулировать миссию завода с точки зрения потребности, удовлетворяемой с помощью продукции, которую он выпускает?
2. На основании представленных в примере сведений определите виды стратегий, которые применяет предприятие. Как они формулируются?

#### **Кейс 4 по теме «Разработка целей и стратегии развития организации»**

В начале 1994 г. английская фирма МОНО совместно с бельгийской ПЮРАТОС приняла решение о начале совместного проекта на российском рынке. Эти фирмы ведут деятельность в сопредельных сферах производства хлебопродуктов.

МОНО - крупнейший в Великобритании производитель оборудования для пекарен среднего, мелкого размера и мини-пекарен. Фирма была основана в 1926г. Дэвидом Джонсоном и продолжает оставаться семейной компанией. Имеет дочерние компании в Дублине, Сингапуре, Токио, Нью-Йорке, Барселоне. Количество занятых на головном предприятии в Великобритании 250 человек. В 1991 г. МОНО основало в Москве СП "Московский хлеб" – пекарню цикла объемом производства 2 т муки в смену, количество занятых 20 человек в смену. Пекарня «Московский хлеб» уже к концу 1993 г. полностью себе окупилась и вышла на достаточно большой объем прибыли при дневном обороте 12000 долларов США, и количестве продаж 10000 условных единиц изделий в сутки. Основываясь на опыте

первой пекарни, руководство фирмы МОНО одобрило организацию второй пекарни, которая сконцентрируется на производстве хлебных изделий для обслуживания на бортах самолетов, вылетающих из аэропорта Шереметьево-2. Однако вовлечение в сферу производства хлеба отнюдь не содействует развитию рынка сбыта для самого оборудования – основной продукции МОНО, объем производства которой на головном предприятии в Великобритании при полной комплектации (10-20 агрегатов) составляет 250-300 единиц в год при средней цене 150 000 фунтов стерлингов. Объем годового производства на существующих мощностях может быть доведен до 400-450 единиц. Руководство фирмы, возлагая определенные надежды на российский рынок, поставило задачу довести объем продаж до 400 единиц в год, 100 из которых должны продаваться в России.

Фирма ПЮРАТОС основана в 1919 г. семьей Ван Белл в Брюсселе. Она – крупнейший в Европе производитель улучшителя хлеба — биохимического соединения жиров, сахаров, энзимов, эмульгаторов и аскорбиновой кислоты, повышающего потребительские качества хлеба (вкус, аромат, срок хранения в свежем виде, мягкость, пористость, цвет, хрустящие свойства) и промышленные качества теста. Улучшитель используется абсолютно во всех видах хлебопродуктов на Западе. Головное предприятие ПЮРАТОС, на котором выпускается основная масса улучшителя в Европе, находится под Брюсселем. Распределительная сеть охватывает более 65 стран мира на всех континентах. Производственная сеть состоит из заводов в Европе, Северной и Латинской Америке, Африке (ЮАР) и Азии.

На предприятиях ПЮРАТОС в общей сложности занято около 5000 человек, годовой объем выпуска улучшителя на головном заводе – около 25000 т в год при средней цене 2,5 немецких марок за килограмм, годовой оборот головного предприятия достигает 62500000 немецких марок. Товарный ассортимент фирмы состоит из более чем 10 основных видов улучшителей, кондитерских глазурей, подсолнечного масла, смеси для мороженого, заварных кремов, в том числе малокалорийных, малокалорийного заменителя взбитых сливок, кулинарного шоколада. На российском рынке ПЮРАТОС ведет деятельность уже около 10 лет. Первоначально деловые контакты были успешно установлены с Министерством хлебной промышленности СССР. Сейчас старые связи после двухлетнего перерыва возобновились. Министерство хлебной промышленности ежеквартально закупает 20 т улучшителя. Кроме того, около 1 т улучшителя в месяц закупается СП "Московский хлеб". Таким образом, объем продаж в России на сегодняшний день составляет 200000 марок в год. Вполне естественно, что руководство фирмы намерено увеличить объем продаж в России.

Идея проекта состоит в создании полного франчайзинга оборудования ВХ, производимого МОНО в Москве. Система ВХ – одна из систем типа «Бейкофф» (BAKCOFF), используемых на Западе. Концепция «Бейкофф» появилась впервые в Великобритании в начале 80-х, и смысл ее заключается в выпечке хлеба, если не на глазах покупателя, то, по крайней мере, за несколько часов до его приобретения. Оборудование печи, расстойные шкафы, шкафы-хранилища — располагаются непосредственно за прилавком-витриной, который одновременно служит термосом для сохранения температуры горячего, только что выпеченного хлеба. Для охлаждения хлеба требуется около 3 часов. Система устанавливается непосредственно в торговом зале супермаркета или внутри магазина-булочной. Общая минимальная занимаемая площадь 12,5 кв. м. (2.5x5). Максимальная производительность при стандартной комплектации (две восьмиуровневые печи ВХ ВАКЕТКОМ1С) 400 кг (1000 стандартных булочек) хлеба за восьмичасовой рабочий день. Функциональный смысл системы – в осуществлении заключительной стадии производственно-потребительской технологической цепочки изготовления и распространения хлеба, а именно: конечный расстой, выпечка, декор, продажа. Начальные операции (складирование ингредиентов, замес, раскатка, начальный расстой), наиболее трудоемкие и громоздкие, осуществляются на отдельном производстве, которое берет на себя обслуживание целой сети систем «Бейкофф». Отношения между каждой отдельной системой «Бейкофф» и первичным производством строятся на принципе покупатель – продавец. Необходимость разделения в процессе вытекает из концепции максимального приближения товара к потребителю в его лучшем качестве – «только что из печки». Поскольку в большинстве торговых точек либо невозможно, либо

нецелесообразно устанавливать пекарни полного цикла, идеальным решением может служить «Бейкофф».

Разделение стадии производства в пространстве и связанная с этим необходимость транспортировки, а также необходимость автономности каждой отдельной системы «Бейкофф» определили промежуточную дополнительную стадию технологического процесса – замораживание-размораживание. Тесто перед транспортировкой с первичного производства в магазин «Бейкофф» замораживается до температуры – 18 С, перевозится, складывается в термоизолированном шкафу-хранилище, что обеспечивает достаточное время хранения теста в необходимой фазе расстойки. Непосредственно перед выпечкой тесто подается в расстойный шкаф, где размораживается и подходит. Такая технология требует не только дополнительного оборудования (морозильные камеры на первичном производстве), но и особого состава теста, который мог бы переносить значительные температурные колебания без ущерба вкусовым качествам. Именно такая добавка – улучшитель КИМО и была разработана ПЮРАТОС. К тому же должна быть идеально отлажена система транспортного сообщения между первичным производством и системой «Бейкофф». Таким образом, проект состоит из создания торгово-технического центра по продаже, до продажного и послепродажного (гарантийного) технического обслуживания систем «Бейкофф», учебного центра по обучению работе с «Бейкофф» и улучшителями, производства замороженного теста и транспортного подразделения.

Для принятия решения о начале проекта было фактически проведено комплексное рыночное исследование, состоящее из исследования рынка конечного продукта и исследования рынка оборудования, поскольку проект предполагает продажу систем «Бейкофф» и обслуживание их, т.е. продажу замороженных полуфабрикатов для использования в этих системах.

#### Анализ рынка

Рынок хлебопродуктов – один из самых неэластичных и к тому же самых емких рынков продуктов питания. В Великобритании, например, объем продаж достигает 30 млрд. фунтов стерлингов в год. Развитие рынка в России определяется микроэкономической тенденцией отставания темпов уменьшения покупательной способности рубля от темпов инфляции. Это обуславливает рост емкости российского рынка и проявляется в уменьшении покупательной способности иностранных валют на российском рынке.

За шесть лет паритет покупательной способности доллара США по потребительской корзине уменьшился в России в три раза. Прогнозируемая тенденция состоит в дальнейшем относительном росте покупательной способности рубля в четыре-пять раз в последующие пять-шесть лет, т.е. в увеличении платежеспособности спроса на одну треть (33%) в год. Поскольку емкость рынка в натуральном выражении хлебопродуктов ограничена, негибка и достаточно постоянна (неэластичный спрос на товар), рост платежеспособности не будет вести к увеличению количества приобретаемого товара, однако будет существенно меняться ассортимент хлебопродуктов: значительно расширяться за счет предложения более изысканных и более дорогих изделий (с 0,2 долл. США в настоящем до оценочного уровня 0,7 долл. через пять лет). Одновременно с расширением предложения ассортимента будет расти конкуренция со стороны уже существующих производителей качественных хлебопродуктов и вновь создаваемых предприятий. Так, уже 50% рынка качественного хлеба в Москве приходится на фирмы: «Австралийская пекарня», «Немецкая пекарня», «Швейцарская пекарня», «Монреальский хлеб», остальная доля – пекарня «Московский хлеб». Однако конкуренция не ощущается – пекарни работают на полных мощностях, и рынок высококачественного хлеба далек от насыщения. Из-за отсутствия конкуренции уровень цен на этом рынке несколько завышен. Например, «Московскому хлебу» из-за большого количества заказов в ноябре 1993 г. пришлось увеличить отпускные цены с 90 центов до 1 долл. 10 центов, что довело розничную цену до 1 долл. 55 центов. На этом примере можно проследить присущую российскому рынку специфику всепоглощаемости. Часть потребителей предпочитает заплатить в десять раз большую цену за действительно качественный товар – индивидуально упакованный и уже нарезанный хлеб, соответствующий

западным стандартам по вкусовым и потребительским характеристикам, чем приобретать традиционный местный батон. Отметим, что цена 1 долл. 50 центов в два-три раза превышает среднеевропейский уровень — 50-80 центов за 400-граммовый хлеб.

Сегмент рынка для такого хлеба состоит из потребителей с месячным доходом более 500 долл. США, регулярно совершающих покупки в валютных супермаркетах. Ориентировочный объем годовых продаж через системы «Бейкофф» в соответствии с планом установки самих систем из расчета 300 кг в день на одну систему составит: 900 т хлеба – через год, 3600 т – через два года, 9000 т – через три года, 27000 т – через пять лет. Или около 2 млн. долл. через год около 7500000 долл. – через два года, около 20000000 долл. – через три года, около 60000000 долл. – через пять лет.

Из них 50% – оборот розничной сети, 50% – оборот начального производства замороженного теста.

Потенциальный рынок для оборудования «Бейкофф» в Москве состоит из 190 универмагов и гастрономов и 750 мелких булочных. По цене системы стандартной комплектации 50000 долл. годовой объем продаж составит 500000 долл. в первый год, 1500000 долл. – за второй год, 3000000 долл. – за третий, 5000000 – за четвертый и пятый годы. Учитывая особенности российского рынка, продажи в течении первых двух лет планируются на условиях отсрочки полной выплаты стоимости оборудования на шесть месяцев. Ситуация осложняется характером приватизации в Москве, где торговые точки переходят в собственность трудовых коллективов, не имеющих доступа к банковским кредитам и не обладающих какими-либо существенными собственными средствами. Однако на первоначальном этапе планируется изучить возможность продавать оборудование фирмам или предпринимателям, которые будут строить свои отношения с собственником помещения на условиях аренды. Будет изучена возможность предоставления технического центра для осуществления предпродажного и гарантийного обслуживания систем «Бейкофф». Наряду с системами «Бейкофф» будут предложены к продаже средние, мелкие и мини-пекарни – также продукция МОНО. При успешном осуществлении проекта объем продажи улучшителя компанией ПЮРАТОС только для систем «Бейкофф» составит 180 т в год, или около 500000 марок. Общий объем первоначальных инвестиций составит 1,5-2 млн. долл. Срок окупаемости – около двух лет.

Вопросы и задания

1. Проанализируйте исходную информацию и сформулируйте мотивы и цели выхода фирм МОНО и ПЮРАТОС на российский рынок.
2. Как можно позиционировать систему «Бейкофф» на российском рынке? Каковы ее недостатки?
3. Охарактеризуйте целевые сегменты на российском рынке хлебопродуктов и систем «Бейкофф».
4. Разработайте ценовую и товарную стратегии для фирм МОНО и ПЮРАТОС на пятилетнюю перспективу.

### **Кейс 5 по теме «Разработка целей и стратегии развития организации»**

В конце 70-х годов корпорация "Сирс, Робак энд Компани" утратила свою конкурентоспособность и столкнулась с тем, что некоторые наблюдатели назвали "кризисом имиджа марки фирмы". Розничная торговля становилась зрелой отраслью и конкуренция была отчаянной. Покупатели тратили уменьшающуюся часть своего дохода на товары длительного пользования, такие как бытовые приборы и мебель, где "Сирс" занимала традиционно сильные позиции. Между тем, "Сирс" медленно реагировала на необходимость модернизировать ту часть своей деятельности, которая связана с товарами кратковременного пользования. Попытки подстегнуть продажи путем снижения цен привели к значительному росту объема продаж, но не дали снижения прибыли. Согласно президенту фирмы "Сирс" Джерому Россу: "Если "Сирс" хотела выжить, не говоря уже о расширении, то мы должны были шевелиться быстрее. Пришло время оживить нашу торговую базу, улучшить прибыльность и перевести "Сирс" в новые развивающиеся отрасли, где можно было воспользоваться ее традиционно



сильными сторонами". Наряду с некоторыми другими изменениями, руководство "Сирс" решило диверсифицировать деятельность фирмы и проникнуть в новые области предпринимательства. Одним из первых действий, предпринятых для поддержки новых усилий в направлении диверсификации, было создание корпоративного комитета по стратегическому планированию, в состав которого вошли руководители отделов торговли, страхования и недвижимого имущества. В начале обсуждений были большие разногласия относительно направления будущего развития компании. В то время как одни руководители считали, что компания должна остаться в своей традиционной отрасли - розничной торговле, - другие хотели расширения деятельности в перспективные быстроразвивающиеся отрасли, например, телесвязь и домашние развлекательные программы. Для выработки стратегии диверсификации, которую большинство членов комитета могли поддержать, комитет разработал систематический процесс изучения и оценки. Этот процесс предполагал изучение целых отраслей с целью выявления потенциальных возможностей их роста и прибыли и включал анализ того, как "Сирс" может внести в новое дело свои специфические сильные элементы - репутацию, маркетинг или финансовую мощь. Комитет определял ориентиры, относящиеся к величине отрасли, потенциальному объему продаж и прибыли, отрезку времени, необходимому, чтобы "Сирс" стал основным фактором. Кроме того, новый бизнес должен был ориентироваться на потребителя и быть таким, в котором имя и репутация "Сирс" стала бы конкурентным отличительным признаком. И наконец, этот бизнес должен быть чем-то, что может осуществляться на национальном уровне при помощи сотен магазинов розничной торговли, расположенных по всей стране. Именно эти систематические усилия привели к решению фирмы "Сирс" сосредоточиться на финансовых услугах для потребителей - то, что сейчас называется "Сирс Файненшл Нетуорк" (Финансовая Сеть "Сирс"). "Сирс" обладала многими признаками организации финансового обслуживания потребителей, благодаря своим 26 млн. активных счетов с расчетом по кредитным карточкам и входящей в ее состав фирме "Оллстейт Иншуранс Компани". Усилия комитета привели к приобретению "Дин Уиттер энд Колдуэлл Бэнкер" и к внедрению хорошо принятой клиентами каточки "Дискавер" - при этом используются каналы сбыта по магазинам.

Вопросы для обсуждения

1. Как вы считаете, изменила ли "Сирс" свою миссию?
2. Как ценности членов комитета стратегического планирования повлияли на их отношение к диверсификации?
3. Что руководством воспринимается как основные сильные стороны "Сирс"?
4. Судя по тексту, какую стратегическую альтернативу выбрала "Сирс"?
5. Что вы думаете относительно процесса, который используется комитетом стратегического планирования при разработке плана диверсификации?

**Кейс 6 по теме «Организация как система: общая модель и ее характеристики. Эффективность организации»**

Алексей Нечипаренко в течение четырех лет работал в Киевском представительстве одного из западных инвестиционных банков. Последствия августовского кризиса докатились и до Киева – в январе 1999 г. компания приняла решение закрыть свое представительство на Украине. Алексей получил компенсацию в размере 30 тыс. дол. и начал обдумывать их прибыльное вложение.

Свой выбор начинающий предприниматель остановил на сфере общественного питания, решив создать сеть пунктов, торгующих варениками, прохладительными напитками и пивом. Каждый пункт, по замыслу Алексея, должен был представлять собой палатку с кухонным оборудованием и три столика для еды. Планировалось иметь ограниченный ассортимент (четыре вида вареников, минеральная вода, кока-кола, один сорт пива), использовать одноразовую посуду, разместить палатки около университета, зоопарка, на Крещатике и рядом с республиканским стадионом. Палатки должны были работать с 11:00 до 24:00 и обслуживаться одним продавцом. Необходимое для одной палатки оборудование стоило 7 тыс. дол. Алексей предполагал нанять 8 продавцов (по два на палатку, заработная плата – эквивалент 1 дол. в час), одного экспедитора (заработная плата – эквивалент 250 дол.

в месяц), одного повара для изготовления полуфабрикатов (заработная плата – эквивалент 150 дол. в месяц). Сам Нечипаренко собирался выполнять обязанности бухгалтера. Он оценивал, что прямые издержки будут составлять около 50% выручки, налоги – еще 30%, и рассчитывал начать получать чистую прибыль в конце первого года работы. По его планам каждая палатка должна была обслуживать 200 клиентов в день со средней ценой заказа – эквивалент 3 дол.

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте внешнюю среду, в которой предполагает работать Алексей. Какие возможности она предоставляет, какие таит опасности?
2. Насколько вписывается в эту среду стратегия Алексея? Учитывает ли она его сильные стороны?

### **Кейс 7 по теме «Организация как система: общая модель и ее характеристики. Эффективность организации»**

ООО «Российские колбасы» в течение четырех лет успешно работает на рынке мясных продуктов. За это время компания развилась из полукустарного производства в холдинг, объединяющий несколько цехов и сбытовых площадок, разбросанных по разным районам крупного областного центра и в его пригородах.

До последнего времени компания занимала прочные позиции в своих традиционных нишах и сейчас выходит на более широкие рынки; после последних приобретений основными конкурентами предприятия стало считать крупные мясные производства, работающие с крупными оптовыми торговыми базами города и близлежащих областей.

Как и у других отечественных компаний, развитие «Российских колбас» шло чисто предпринимательским способом: мнение генерального директора «давайте попробуем вот это» было главным инструментом стратегического планирования. При этом никаких определенных правил взаимодействия руководителей и сотрудников, правил поведения с клиентами, процедур управления и т.п. до последнего времени не было.

Шаг за шагом компания росла сначала в направлении увеличения объемов выпуска колбас, затем путем приобретения мелких мясных производств компания расширила ассортимент (был налажен выпуск других мясных продуктов высокой степени переработки: колбасы, паштеты, консервы и т.п.). Четкие «правила игры» для распределения собственности и доходов при отношениях между головной и дочерними компаниями были определены с самого начала, поэтому особых проблем при поглощениях не возникало.

Проблемы начались при последующей совместной работе. Головная компания «приводила в порядок» новые приобретения: специалисты головного предприятия модернизировали производство, нанимали необходимых специалистов, обучали персонал, загружали заказами и т.д. После первых нескольких месяцев успешной работы начинались споры о направлениях развития предприятия: руководители дочерних предприятий считали, что все проблемы решены и нужно только наращивать объемы производства, а руководство холдинга полагало необходимым осваивать новые виды продуктов для расширения ассортимента. Эти вопросы решались на совещаниях у генерального директора холдинга, но возникали снова и снова, так как общего понимания деятельности компании не было ни у кого, в том числе у самого директора. В конце концов, это привело к конфликту между руководителями дочерних подразделений и руководством холдинга. Его причиной, как было выяснено, явилось то обстоятельство, что из-за нескольких приобретений в последнее время произошло «размывание» прежней идеи фирмы – выпускать «российские колбасы для российских покупателей».

Решение конфликта потребовало определения перспектив деятельности компании с учетом мнения всех руководителей отдельных производств. Для этого было проведено исследование рынка, которое показало, что со стороны предприятий общественного питания города и области существует неудовлетворенный спрос на качественную мясную продукцию в объеме, как минимум в два раза превышающем производственные возможности холдинга. Это подтвердило предположения о хороших внешних возможностях предприятия и потребовало разработки плана действий.

Вопросы для обсуждения

1. Какие факторы внешней и внутренней среды наиболее существенно влияют на деятельность предприятия?

Какие стратегические цели может поставить руководство предприятия?

### **Кейс 8 по теме «Функция управления: контроль»**

Фирма Oscar Ltd. в течение четверти века известна в Великобритании как изготовитель высококачественной кожи, замши, верхней мужской одежды из овчины. Штат компании состоит примерно из 60 наемных работников и трех директоров. Помещение, в котором расположена фирма, довольно старое, арендуемое ею со дня основания. Рабочая сила гибкая, а среди директоров лишь управляющий директор (г-н Штайн) занимает активную позицию в бизнесе.

Текущий ассортимент состоит из курток и пальто, который насчитывает 22 разновидности по стилю. Производительность компании 400-500 изделий в неделю. Можно было бы использовать дополнительные помещения, машинистов и станки, чтобы повысить производительность до 1000 изделий в неделю.

Емкость рынка этих товаров оценивалась в Великобритании в 80-е годы в 1,5 млн. ф.ст. Однако с 1985 г. рынок заметно сократился под влиянием инфляции, малые предприятия вообще прекратили торговлю.

Производственная перепись показала, что 25% выпуска продукции приходится на шесть фирм с числом работающих 1200 чел. 20% всего промышленного производства приходится на 1000 небольших компаний (до 100 работающих). На независимые магазины мужской одежды приходится 23% продаж курток и 30% — пальто. Многочисленные портные занимают соответственно 15 и 22% рынка, а фирменные магазины, как правило, — 12 и 13% соответственно.

Сбыт компании Oscar Ltd. традиционно осуществлялся через агентов, которые год от года менялись. Однако в 1980—1985 гг. производство фирмы перешло в значительной мере под опеку Luxury, которая имеет розничную сеть магазинов во многих странах Европы. В 1984—1985 гг. на эту фирму приходилось 93% оптовых продаж. К этому времени у фирмы Oscar оставалось лишь одно агентское соглашение. Но в 1986 г. вследствие неблагоприятной ситуации на рынке Luxury значительно сократила количество контрактов (до 25% по сравнению с предыдущим годом). Руководство фирмы Oscar вынуждено было принять решение о переходе на два рабочих дня в неделю. Деловые отношения с Luxury осложнились, и хотя несколько возросло число контрактов с ней, фирма Oscar имела всего 10% чистого дохода. Г-н Штайн подозревает, что Luxury использует Oscar как заменяющего поставщика дешевой одежды из Кореи и Тайваня. К тому же в торговле ходят слухи, что некоторые покупатели возвращают кожаные изделия этих изготовителей с жалобами на низкое качество пошива и окраски.

В 1984 г. между Oscar и было Luxury подписано соглашение о продаже одежды через сеть ее магазинов в Бельгии, ФРГ и Франции. Вначале заказы возросли до значительного уровня, но постепенно они сокращались и неожиданно прекратились без каких-либо объяснений. В 1986 г. фирма Oscar предприняла попытку экспорта продукции через европейского агента в Швейцарию и Норвегию, но потерпела неудачу. С 1985 г. Oscar торгует таким количеством товара, которое ведет к ее разорению. Задолженность фирмы банку достигла 50000 ф. ст., размеры кредитов со стороны поставщиков уменьшаются.

Служащие банка попросили о встрече с г-ном Штайном для обсуждения ситуации с задолженностью и дальнейших перспектив развития компании, а также пересмотра аренды недвижимости на новый срок. Г-н Штайн в отчаянии позвонил в консалтинговую маркетинговую службу и попросил совета.

Вопросы и задания

Поставьте себя на место консультанта по маркетингу и подготовьте доклад для г-на Штайна, в котором:

1. Приведите анализ факторов внешней среды, влияющих на бизнес фирмы Oscar Ltd.
2. Выявите и обоснуйте основные маркетинговые цели как стратегического (на 5 лет), так и тактического характера.
3. Спланируйте возможные пути по увеличению объемов продаж в ближайшее время в рамках существующего производства компании и финансовых ограничений.
4. Дайте оценку этих предложений с позиции г-на Штайна.

### **Кейс 9 по теме «Принятие и реализация управленческих решений»**

Когда Дон Ньюхарт вошел в офис Марты Бойд и сел на стул, он почувствовал, что за последние шесть недель узнал гораздо больше, чем за четыре года учебы в колледже. Дон получил степень бакалавра в области управления экономикой всего лишь в июне. Он сразу же поступил на работу в корпорацию "Чек-Райт" под начало миссис Бойд, управляющей производством корпорации. Корпорация "Чек-Райт" занята печатаньем личных банковских чеков, имеет 27 предприятий, расположенных в 27 крупнейших городах США. Дон только что закончил шестинедельную программу обучения, в ходе которой он по несколько дней работал в каждом производственном отделе завода корпорации в Лексингтоне. По крайней мере по одному дню он проработал на всех должностях на этом заводе. Миссис Бойд пригласила Дона, чтобы обсудить с ним результаты его обучения. "Чек-Райт" - одна из четырех относительно крупных компаний, печатающих чеки. В некоторых городах имеется много мелких конкурирующих компаний. Чеки печатают и направляют по почте клиентам банков. Чеки всегда заказываются через банки, и именно банк решает, какая из компаний будет печатать чеки для его клиентов. Для выполнения заказа приходится выполнять десять операций на семи видах оборудования. Расходы при производстве чеков распределяются следующим образом: около 50% -- трудозатраты, 30% -- материалы и 20% -- накладные расходы. Продажная цена чеков обычно на 80 - 100% выше затрат на их изготовление. Счет за отпечатанные для клиентов банка чеки фирма выставляет банку. Банк, чтобы возместить свои расходы, списывает стоимость чеков со счетов клиентов. В большинстве случаев клиенты не знают, какую цену они платят за отпечатанные для них чеки до тех пор, пока не получают ежемесячный отчет банка со списанной суммой. Любые проблемы с качеством или сроками доставки готовых чеков могут вызывать значительные трудности в работе банка. Если клиент не получит заказанные чеки в течении десяти дней или в чеке допущены ошибки в фамилии, имени, адресе, в других отпечатанных на чеке сведениях, клиент обращается с жалобой в банк (многие считают, что банк сам печатает чеки). Если номер счета, которые печатается магнитными чернилами в нижней части чека, содержит ошибку или неразборчив для компьютера, нарушается процесс обработки чеков в банке. Ручная обработка таких чеков обходится для банка весьма дорого. Во всех подобных случаях банк связывается с фирмой "Чек-Райт". "Ну, Дон, как вам понравились эти шесть недель на заводе?" "Очень понравились, сам себе не верю, как много я за это время узнал нового. Знаете, до этого все мое знакомство с полиграфическим оборудованием ограничивались лишь работой на ксерокопировальной машине в университетской библиотеке". "Ну, а теперь, Дон, на основе своего опыта, скажите, что вы считаете наиболее важным фактором повышения эффективности в нашем деле?" "Это совсем легко назвать. Конечно же, производительность труда. Процесс у нас трудоемкий, поэтому повышение производительности труда может дать значительное увеличение прибылей. Я как раз хотел обсудить этот вопрос с вами. Складывается такое впечатление, что на заводе слишком велика численность персонала во все дни, кроме понедельника и вторника, когда наблюдается наибольший приток заказов. Я также заметил, что порядка трети времени, затрачиваемого на выполнение заказа, приходится на считывание и прочие проверки, а не на производственные операции. Я думаю, что здесь есть кое-какие возможности для значительного повышения труда во всем нашем производстве".

Вопросы для обсуждения

1. Согласны ли вы с Доном в том, что производительность труда является наиболее важным показателем эффективности производства при изготовлении чеков? Если нет, то какие показатели вы считаете наиболее важными? Почему?

2. Почему, по вашему мнению, на заводе несколько больше рабочих, чем нужно во все дни недели, за исключением двух самых напряженных? Почему считыванию и другим проверкам уделяется столько много времени?

3. Какова была бы ваша реакция на заявление Дона о возможном повышении производительности труда?

### **Кейс 10 по теме «Принятие и реализация управленческих решений»**

Еженедельник "Индастри Уик" назвал решение фирмы "Интернэшнл Ректифайер Корпорейшн" из Эль-Сегудо, Калифорния начать строительство самого автоматизированного в США завода по производству полупроводников решением типа "быть или не быть". Завод был спроектирован под единый непрерывный процесс производства мощных МОП-транзисторов. Если завод начнет работать в соответствии с проектом, производственные издержки сократятся наполовину, длительность изготовления одного изделия уменьшится в несколько раз, выход годных изделий возрастет, производительность на одного рабочего вдвое превысит среднюю для отрасли. Положительный потенциал решения - огромный выигрыш от повышения конкурентоспособности. Однако строительство завода связано с большим финансовым риском. Для того чтобы завод начал работать в 1987 г., компания с капиталом 145 млн. долл. довела отношение задолженности к собственному капиталу до 63%, на 10% сократила расходы на заработную плату и продолжила операции по привлечению дополнительных кредитов. Для компании, "поставившей на кон" половину своих доходов и сумму, превышающую ее нетто-капитал - это огромный риск даже в хорошие времена. Принятое компанией решение в отрасли, находящейся в состоянии глубокого спада, можно назвать просто азартным. Умно или неумно поступила фирма "Интернэшнл Ректифайер"? Фирма "Ю Эс Экс Корпорейшн" в 1986 г. приняла похожее спорное решение. Эта фирма имеет самый лучший потенциал в черной металлургии. Многие годы она пыталась восстановить конкурентоспособность, вкладывая дополнительные средства в производство и решая внутренние проблемы. В середине 1986 г. фирма была вынуждена решать - допустить ли забастовку членов профсоюза рабочих сталелитейной промышленности Америки или принять их требования о повышении заработной платы, ведущей к росту издержек. После того, как попытки объяснить профсоюзу "факты, цифры и реальность конкуренции" провалились, фирма начала создавать запасы стали. Когда профсоюз решил бастовать, за пульты управления новыми агрегатами встал управленческий персонал. Забастовка продолжалась до января 1987 г., убытки составляли 100 млн. долл. в месяц. Умно или неумно поступила фирма "Ю Эс Экс"? Фирма "Ю Эс Спринт Комьюникейшнз" - совместное предприятие фирм "Джи Ти И" и "Юнайтед Телеком" - рискнула двумя млрд. долл., вложив их в создание волоконно-оптической кабельной сети, чтобы переманить потребителей от фирм "Америкен Телеграф энд Телефон" и "Эм Си Ай". Волоконно-оптическая технология устремлена в будущее. Она опирается на использование лазеров для передачи речевых сигналов и данных по стеклянным микроволокнам. Пара таких волокон способна одновременно пропускать 8000 разговоров, причем передаваемая информация практически не искажается. К концу 1986 г. фирма "Спринт" располагала 15 тыс. миль волоконно-оптического кабеля в земле и планировала проложить еще свыше 8000 миль. Беспокойство вызывает пропускная способность этой сети, которая представляется более чем избыточной. Хотя потребность в телефонных разговорах на дальних расстояниях и в передаче данных между далеко разнесенными точками растет на 8% в год, пропускная способность с 1984 г. учетверилась. Умно или неумно поступила фирма "Ю Эс Спринт Комьюникейшнз"?

Вопросы для обсуждения

1. Какие существовали альтернативы каждому из описанных решений?

2. В соответствии с терминологией принималось ли фирмой "Интершэшнл Ректифайер" решение в условиях риска или неопределенности? А решение фирм "Ю Эс Экс" и "Ю Эс Спринт Комьюникейшнз"?

3. Рассмотрите возможное воздействие фактора времени и изменяющейся среды на все три решения.

### **Кейс 11 по теме «Власть, лидерство и стиль руководства в менеджменте»**

Компания "Ремингтон Продактс" производит электробритвы "Ремингтон". С конца 40-х годов до конца 60-х годов компания росла и процветала благодаря своей репутации - производителя электробритв лучшего качества. Хотя "Ремингтон Продактс" была частью холдинга конгломерата "Спэрри Рэнд", ее возглавлял сам основатель корпорации. В 1967 г. самый первый владелец ушел на пенсию, и его место занял инженер, страстно увлекавшийся созданием новой продукции. На протяжении последних 12 лет он направлял все усилия корпорации на совершенствование продукции. В модель вносились изменения каждые 6 месяцев. Иногда они были настолько незначительными, что потребители их практически не замечали. Даже и в такой ситуации внедрение новой продукции означало, что компания переставала производить предыдущую модель. Розничные торговцы боялись держать товарный запас электробритв "Ремингтон", потому что модели устаревали чуть ли не в пределах суток. Положение компании на рынке электробритв начало ослабевать, и эта тенденция продолжалась в течение нескольких лет. В 1979 г. Виктор Киам выкупил "Ремингтон" у "Спэрри Рэнд". После того, как жена купила ему электробритву "Ремингтон", он пришел к выводу, что компания "Ремингтон Продактс" стоит того, чтобы ее сохранить. Знарок электробритв с практической стороны, Виктор Киам утверждал, что ни одна электробритва не бреет лучше, чем "Ремингтон". Когда Киам стал владельцем "Ремингтон Продактс", он внес кардинальные изменения в деятельность компании. Первое, что он сделал, это собрал в одну группу руководителей из разных компаний, с кем работал долгие годы, отпустив прежних руководителей "Ремингтона". Замет он наметил дальнейшие сокращения и в производстве: освободив трех из четырех управляющих производств и уволив большую часть инженеров. Перестроив компанию и придав ей "скорость и эффективность", Киам взялся за этические нормы компании. Многие сотрудники, которых Киам не хотел увольнять, ушли из компании, не выдержав связанного с переменами напряжения. Чтобы остановить эту опасную тенденцию, сотрудников стали знакомить с планами Киама по развитию компании, и все до единого стали участниками программ стимулирования. Когда организация несколько стабилизировалась, внимание еще раз было направлено на электробритву. Были сняты все хромированные детали и внешние дополнения, придававшие лишний вес, но никак не улучшающие ее действия. Улучшенный дизайн был дешевле для исполнения, так что экономия на себестоимости пошла на пользу потребителю. Розничных торговцев заверили, что номенклатура производства останется стабильной, и что заказы будут выполняться в течение 24 часов. Оздоровлению компании "Ремингтон Продактс" помогли также и другие новации маркетинга, такие как компактный чехол и гарантия возврата денег.

Вопросы для обсуждения

1. Исходя из информации, касающейся данной конкретной ситуации, какой из пяти стилей руководства Врума-Йеттона использовал Киам после того, как стал владельцем "Ремингтон Продактс"?

2. Каков был стиль руководства Киама: ориентированный на работу или человека?

3. В какую сторону, по вашему мнению, может измениться ситуация в "Ремингтон Продактс", когда компания придет в норму? Потребуется ли ей гибкий или адаптивный стиль руководства?

### **Кейс 12 по теме «Власть, лидерство и стиль руководства в менеджменте»**

В течение многих лет в американской сталелитейной промышленности дела шли из рук вон плохо. Зарубежная конкуренция, слишком большие производственные мощности, устаревшая технология заставили многие компании искать различные пути повышения

эффективности и совершенствования технологии. Необходимо сказать, что сталелитейная промышленность получила печальную известность своими спорами между руководством и рабочими. Однако, за последние годы восемь сталелитейных компаний предприняли совместные с объединенным профсоюзом сталелитейщиков усилия по созданию во всей американской сталелитейной промышленности групп трудящихся, участвующих в управлении. Такие группы преследовали цель использовать накопленный рабочими производственный опыт. Поскольку рабочие знают свое дело лучше, чем кто-либо другой, им должно быть виднее, как повысить производительность труда, качество продукции и технику безопасности. В такие группы обычно входят от 10 до 15 рабочих. Они собираются раз в неделю и разрабатывают рекомендации по повышению производительности труда. С помощью "консультативных комитетов", состоящих из управляющих среднего уровня, эта группа внедряет те изменения, которые она считает необходимыми. Несмотря на то, что чаще всего предложения по повышению производительности труда подразумевают мелкие изменения, сторонники таких групп считают, что совокупный эффект усовершенствований поможет сталелитейной промышленности справиться со своими текущими проблемами. Ричард П. Коффи, вице-президент по социальным программам "Национальной Сталелитейной Корпорации" рассказывает об одном случае, когда группы трудящихся, участвующих в управлении, помогли промышленности. В конце 1986 г. одна из таких групп предложила исключить из технологического цикла один этап, где использовалось очень едкое чистящее средство. Исключение этого этапа и установление автоматической подачи сделало технологический процесс дешевле и безопаснее. Количество ожогов сократилось на 90%, а сокращение отходов позволило сэкономить 40 тыс. долл. в месяц. Хотя у этих групп есть много сторонников, некоторые рабочие, являющиеся членами профсоюза, им не симпатизируют, они думают, что эти группы придуманы руководством, которое старается больше выжать из рабочих, и что не в их интересах внедрять изменения, которые могут привести к сокращению рабочих мест. Однако, у Министерства труда было по этому поводу иное мнение. В ноябре 1986 г. несколько сталелитейных компаний и Объединенный профсоюз получили от Министерства труда субсидии в 25 тыс. долл. для организации семинара по обучению работников кадровых служб методике работы в таких группах. Краткосрочный проект имел такой успех, что компании и профсоюз образовали комиссию по дальнейшему планированию такого обучения с внедренческими функциями.

Вопросы для обсуждения

1. Какой характер имеют группы трудящихся, участвующих в управлении: формальный или неформальный?
2. Диктовала ли ситуация в сталелитейной промышленности необходимость использования комитетов?
3. Прокомментируйте следующее утверждение: группы трудящихся, участвующих в управлении были созданы как инструмент получения некоторых выгод от неформальных групп внутри формально установленной комитетской структуры.

### **Кейс 13 по теме «Мотивация и потребности в системе менеджмента»**

В 1981 г. Даниэль К. Бойл из фирмы "Даймонд Интернейшнл" подал идею создания "Клуба 100" на заводе этой фирмы (Палмер, шт. Массачусетс), изготавливающим картонные упаковки для яиц. Будучи руководителем службы кадров этого завода, Бойл поражался тому, сколько времени ему приходится уделять "трудным" работникам и малозначным трудовым спорам. В этой связи идея "Клуба 100" возникла у него как способ привлечения внимания к тем работникам, которые изо дня в день делали именно то, что и были обязаны делать. На заводе в Палмере работало 300 человек, 25% из них были членами профсоюза рабочих бумажной промышленности. Моральный уровень персонала был очень низок. Проведенные незадолго перед этим обследования показали, что 79% работников считали, что они получают недостаточное вознаграждение за хорошую работу. Идея "Клуба 100" представляла собой скорее план привлечения должного внимания к хорошим работникам с помощью балльной системы, а не схему дополнительной стимулирующей оплаты. За год без прогулов

начислялось 25 баллов, за год без нарушения дисциплины - 25 баллов, за год работы без опозданий - техники безопасности, повышению производительности и за обслуживание местного населения. Работники, набравшие 100 баллов, получали нейлоновую куртку с фирменным знаком и надписью "Клуб 100". Работники, набравшие более 150 баллов, получали право выбрать по каталогу небольшие подарки за счет фирмы. Те работники, которые не тратили заработанные ими за год баллы, могли накапливать их на своих счетах, и когда счет достигал 600 баллов, они получали право на более ценные подарки (например, радиотелефон). Только за первый год после реализации идеи "Клуба 100" производительность труда на заводе возросла на 14,7%. Продолжала она увеличиваться и в последующем. Проведенное через два года после начала реализации плана обследование работников показало, что 86% из них чувствует, что руководство считает их работу важной, а 81% считал, что фирма отдает им должное. После того, как реализация плана "Клуба 100" началась на других заводах фирмы, в отделении "Даймонд Фибергласс Продактс" в целом количество отклонений от требуемого уровня качества уменьшилось на 40%, а производительность труда возросла на 14,5%. Почему же работникам оказались столь дороги нейлоновые куртки и недорогие сувениры? Бойл в этой связи рассказывал историю о том, как одна женщина-работница хвалилась своей курткой кассиру местного банка: "Мои хозяева дали мне это за то, что я хорошо работаю. В первый раз за те 18 лет, что я работаю на фирму, они наградили меня за повседневную работу". За эти годы женщина заработала свыше 200 тыс. долл., но зарплата для нее была эквивалентом затраченных усилий, а не символом признания ее заслуг.

Вопросы для обсуждения

1. Как работает идея "Клуба 100" в плане мотивации работников?
2. Рассмотрите идею "Клуба 100" с точки зрения внешних и внутренних вознаграждений.
3. Какая из содержательных теорий мотивации лучше всего подходит для описания механизма действия "Клуба 100"?

### Критерии оценивания для очной формы обучения:

Критерии оценивания	Количество баллов
Обучаемый знает цель практической работы; задания решены без ошибок с первого раза, правильно выбраны решения заданий; правильно выполнены расчёты, обучающийся понимает, что они значат; полно даны ответы на контрольные вопросы; сделаны выводы.	3
Обучаемый знает цель практической работы; задания решены с ошибками, потребовалась дополнительная помощь преподавателя, правильно выбраны методики решения заданий; расчёты выполнены с консультацией преподавателя; полно даны ответы на контрольные вопросы; сделаны выводы.	2
Обучаемый знает цель практической работы; задания выполнены с ошибками, потребовалась дополнительная помощь преподавателя, правильно выбраны методики решения заданий; с ошибками выполнены расчёты, даже с консультацией преподавателя или обучающийся не может объяснить, как выполнялись расчёты; даны ответы на контрольные вопросы; сделаны некорректные выводы.	1
Обучаемый не знает цель практической работы; задачи решены с ошибками, потребовалась дополнительная помощь преподавателя, неверно выбраны методы решения задач; не выполнены расчёты; не даны ответы на устные контрольные вопросы; выводы не сделаны	0



### Критерии оценивания для заочной формы обучения:

Критерии оценивания	Оценки
<p>– Обучаемый знает цель практической работы; задания решены без ошибок с первого раза, правильно выбраны решения заданий; правильно выполнены расчёты, обучающийся понимает, что они значат; полно даны ответы на контрольные вопросы; сделаны выводы.</p> <p>– Обучаемый знает цель практической работы; задания решены с ошибками, потребовалась дополнительная помощь преподавателя, правильно выбраны методики решения заданий; расчёты выполнены с консультацией преподавателя; полно даны ответы на контрольные вопросы; сделаны выводы.</p>	Зачтено
<p>– Обучаемый знает цель практической работы; задания выполнены с ошибками, потребовалась дополнительная помощь преподавателя, правильно выбраны методики решения заданий; с ошибками выполнены расчёты, даже с консультацией преподавателя или обучающийся не может объяснить, как выполнялись расчеты; даны ответы на контрольные вопросы; сделаны некорректные выводы.</p> <p>– Обучаемый не знает цель практической работы; задачи решены с ошибками, потребовалась дополнительная помощь преподавателя, неверно выбраны методы решения задач; не выполнены расчёты; не даны ответы на устные контрольные вопросы; выводы не сделаны</p>	Не зачтено

### Тестовые задания

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала:

Выберите правильный вариант ответа

1. Какие функции менеджмента являются основными?

- а) анализ, планирование, учет и контроль,
- б) поиск информации, передача информации, обработка информации, принятие решения,
- в) регламентирование, нормирование, распоряжение, контроль, организация обратной связи,
- г) планирование, организация, координация, мотивирование, контроль.

2. Кто является основателем школы классического менеджмента:

- а) Ф.Гилбрет,
- б) А.Файоль,
- в) Ф. Тейлор,
- г) М. Фоллет.

3. Подход, рассматривающий организацию как открытую систему, действующую во взаимодействии с внешней средой – это:

- а) процессный подход,
- б) ситуационный подход,
- в) системный подход,
- г) подход административного управления.

4. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или нескольких общих целей – это:

- а) простая организация,
- б) формальная организация,
- в) сложная организация,
- г) неформальная организация.

5. Какая из предложенных характеристик должна присутствовать в формулировке миссии организации?

- а) отраслевая принадлежность организации и задачи ее развития,
- б) получение прибыли в результате деятельности организации,
- в) назначение организации и ее роль в обществе,
- г) ассортимент и качество выпускаемой продукции,

6. Вариантами реализации стратегии сокращения могут быть:

- а) сокращение и переориентация,
- б) ликвидация,
- в) отсечение лишнего,
- г) все вышеперечисленное.

7. Выберите роль менеджера в организации:

- а) наблюдатель,
- б) проводник (передача информации, рассылка, звонки), связующее звено, распределитель ресурсов,
- в) глава (встреча гостей, проведение церемониальных мероприятий), лидер, предприниматель,
- г) все вышеперечисленное.

8. Ситуация: подчиненному даются противоречивые указания, то есть руководитель финансового отдела приказал уменьшить затраты за счет качества изделия, а руководитель отдела по качеству приказал улучшить качество продукции

- а) межличностный конфликт,
- б) внутриличностный конфликт,
- в) конфликт между личностью и группой,
- г) не вызовет конфликта.

9. Двухфакторная теория мотивации связана с именем:

- а) Файоля;
- б) Герцберга;
- в) МакГрегора;
- г) ни с чьим из упомянутых.

10. Мотивация работника это:

- а) один из видов власти,
- б) побуждение к деятельности для достижения личностных целей и целей организации,
- в) реакция, вызванная исключительно материальными стимулами,
- г) мотив поведения работника, вызванный его групповой ролью.

11. Какие потребности подчиненных удовлетворяет высокая оценка и персонификация достигнутых ими результатов?

- а) физиологические,
- б) уважение, статуса,
- в) социальные
- г) все вышеперечисленные.

12. Какой вид контроля осуществляется в ходе проведения работ?

- а) предварительный,
- б) текущий,
- в) заключительный,
- г) экспертный.

13. Преимуществом матричной структуры управления является:

- а) упрощение управленческих коммуникаций,

- б) гибкость и адаптивность,
- в) усиление управленческой вертикали,
- г) повышение требований к квалификации персонала.

14. Что такое лидерство?

- а) поведение менеджера в конфликтной ситуации,
- б) потребность группы в неформальном управлении,
- в) сосредоточение внимания на стратегических проблемах,
- г) влияние посредством авторитета, уважения, признания.

15. Основными компонентами, описывающими организационную структуру предприятия являются:

- а) подразделения,
- б) звенья,
- в) связи,
- г) все вышеперечисленное.

16. Ключевым недостатком линейно-штабной структуры управления:

- а) недостаточно четкая ответственность работника, готовящего решение, за его реализацию,
- б) длительная процедура принятия решений,
- в) дублирование функций,
- г) недостаточное общение специалистов разных отделов.

17. Форма планирования, при которой планирование осуществляется руководством, а подчиненные выполняют эти планы:

- а) снизу-вверх,
- б) сверху-вниз,
- в) цели вниз – планы вверх,
- г) все вышеперечисленное.

18. Процесс, при помощи которого руководство получает информацию о действительном состоянии дел по выполнению плана и о ходе решения задач, направленных на достижение целей организации:

- а) планирование,
- б) организация,
- в) контроль,
- г) координация.

19. Объединение отдельных людей и производственных единиц в одно согласованное усилие, которое содействует осуществлению общей цели:

- а) планирование,
- б) организация,
- в) контроль,
- г) координация.

20. Родоначальник школы научного менеджмента:

- а) А. Файоль,
- б) Э. Мэйо,
- в) А. Смит,
- г) Ф. Тейлор.

### Пример задания для письменной работы

Для текущего контроля знаний студентов можно использовать тест оценки профессиональных навыков менеджера.

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 25 вопросов теста.

#### Критерии оценивания для очной формы обучения:

Процент правильных ответов	Количество баллов
90-100 %	21-25
80-89%	16-20
70-79%	11-15
60-69%	6-10
50-59%	1-5
менее 50%	0

#### Критерии оценивания для заочной формы обучения:

Процент правильных ответов	Оценка
60 - 100 %	Зачтено
менее 60%	Не зачтено

#### Подготовка статьи

Статья может быть подготовлена на любую конференцию.

#### Описание статьи:

Структура статьи: аннотация, актуальность вопроса, формулировка проблемы, опыт по решению проблемы и проработанность вопроса (авторы, публикации), предложенный вариант решения проблемы, заключение, список использованных источников.

По содержанию статья написана грамотно, отражает владение автором терминологией по исследуемой теме, умение работать с источниками информации и самостоятельно делать выводы. Автор демонстрирует критическое мышление и предлагает конкретное управленческое решение, мероприятие для решения проанализированного вопроса.

Презентация по структуре аналогична статье, сделана в формате Power Point и отражает личный вклад автора в решение вопроса.

#### Описание методики оценивания:

Выдержана рекомендуемая структура статьи, презентация подготовлена и представлена в группе студентов (на конференции), в статье заметен личный вклад автора, мысли сформулированы четко и логично.

#### Критерии оценки:

Критерии оценивания	Количество баллов (поощрительные)
Статья написана с учетом всех критериев (использовано более 5 источников, логично изложена, автор уверенно владеет материалом) и опубликована или принята к публикации на конференцию, конкурс и пр.	10
Статья написана на основе проработки не менее 5 источников, логично изложена и представлена ясно и четко, есть однозначно хорошее владение материалом (даны ответы на вопросы группы)	7-9

Статья написана на основе проработки не менее 3 источников, представлена ясно и четко, есть однозначно хорошее владение материалом (даны ответы на вопросы группы)	4-6
Статья написана на основе проработки не менее 3 источников, нет однозначно хорошего владения материалом (нет ответов на вопросы группы)	1-3
Статья не подготовлена	0

### **Итоговый контроль по дисциплине**

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Зачет проводится в виде устного собеседования по учебному материалу дисциплины, оцениваемому по критериям для зачета. Результат сдачи зачета фиксируется отметкой «зачтено», «не зачтено».

### **Билеты к зачету**

Структура экзаменационного билета:

Билет содержит 2 вопроса.

### **Примерные вопросы к зачету**

1. Сущность и содержание менеджмента. Цели и задачи менеджмента.
2. Функции менеджмента в современной компании.
3. Виды и уровни менеджмента в организационной структуре.
4. Современный международный менеджмент. Особенности развития российского менеджмента.
5. История становления и развития менеджмента. Основные школы и направления.
6. Вопросы применения системного, ситуационного и оперативного подхода в менеджменте.
7. Современные концепции менеджмента. Проблемы менеджмента XXI в.
8. Характеристика организации как системы.
9. Внутренняя и внешняя среда организации.
10. Цели в управлении организацией. Классификация целей. Установление целей и их ранжирование.
11. Виды разрабатываемых стратегий.
12. Планирование как функция менеджмента: цели, задачи и принципы. Перспективное, среднесрочное и текущее планирование. Виды планов.
13. Необходимость и сущность стратегического планирования. Процесс стратегического планирования.
14. Понятие и сущность организационной структуры фирмы. Принципы и факторы, определяющие ее построение.
15. Типы организационных структур управления.
16. Сущность и первоначальные концепции мотивации. Направления воздействия мотивации.
17. Содержательные теории мотивации.

18. Процессуальные теории мотивации.
19. Современные формы стимулирования труда в организации.
20. Контроль. Виды контроля.
21. Процесс контроля и его этапы.
22. Эффективный контроль и его характеристики.
23. Персонал менеджмента. Личность менеджера. Специфика деятельности менеджеров высшего, среднего и низшего звена.
24. Феномен власти в менеджменте. Типология власти. Власть и авторитет менеджера.
25. Менеджер и лидер. Понятие лидерства. Стили руководства и типы руководителей.
26. Традиционные концепции лидерства.
27. Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте.
28. Групповая динамика организации и формирование команды.
29. Понятие и сущность организационного управленческого решения. Типы управленческих решений.
30. Подходы к принятию управленческих решений.
31. Процесс принятия управленческих решений: основные стадии процесса.
32. Методология и методы разработки и принятия управленческих решений.
33. Управленческие конфликты. Возникновение, проявление и разновидности конфликтов.
34. Стратегия преодоления конфликтов.
35. Понятие и содержание организационной культуры.
36. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
37. Управленческий учет в менеджменте.
38. Информационная среда управления. Сущность информации и информационного процесса.
39. Коммуникационные сети организации. Типы коммуникаций.
40. Социальная ответственность и этика менеджмента.

*Образец билета*

---

Башкирский государственный университет	Направление подготовки 21.05.03 «Технология геологической разведки»
Институт экономики, финансов и бизнеса	Специализация подготовки: Геофизические методы исследования скважин
Кафедра проектного менеджмента и бизнес-администрирования	Дисциплина «Основы менеджмента»

Экзаменационный билет № 1

1. Сущность и содержание менеджмента. Цели и задачи менеджмента.
2. Процесс контроля и его этапы.

И.о. зав. кафедрой

Е.И. Янгирова

---

**Критерии оценки:**

- **«зачтено»** выставляется студенту, если даны полные, развернутые ответы на все вопросы, продемонстрировано знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов; студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;

- **«не зачтено»** выставляется студенту, если ответ на теоретический вопрос свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов; студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

## **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **Основная литература:**

1. Михненко, П.А. Теория менеджмента: учебник / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва: Университет «Синергия», 2018. – 520 с.: ил. – (Легкий учебник). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0342-2; То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881>.

2. Герчигова, И.Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И.Н. Герчигова. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – Золотой фонд российских учебников. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 510 с. Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online". – ISBN 978-5-238-01095-3. URL:[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=114981&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114981&sr=1)

3. Блинов, А.О. Теория менеджмента: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 304 с.: табл., схем, граф. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02404-7; То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452815>).

4. Менеджмент. Теория и практика: учебник для вузов / Финансовый университет при Правительстве РФ; под ред. И. Н. Шапкина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 692 с. – (Бакалавр. Углубленный курс). – Книга доступна в электронной библиотечной системе [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru) (ЭБС)

#### **Дополнительная литература:**

1. Герчигова, И.Н. Менеджмент: практикум: учебное пособие / И.Н. Герчигова. - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 799 с.: табл., граф, схемы – (Золотой фонд российских учебников). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00889-9; То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115014>.

2. Тебекин А.В. Менеджмент: учеб. для студ. вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 (080200.62) «Менеджмент» (квалификация (степень) «Бакалавр». – М.: ИНФРА-М, 2015. – 382 с.

3. Переверзев, М.П. Менеджмент: учебник / М.П. Переверзев, Н.А. Шайденко, Л.Е. Басовский. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2013. – 330 с.

4. Менеджмент: учебник для бакалавров / Е.В. Песоцкая, О.В. Русецкая, Л.А. Трофимова; под ред. А.Н. Петрова. – М.: Юрайт, 2012. – 641 с.

5. Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков. – Москва: Юрайт, 2013. – 640 с.

6. Менеджмент: учебник для бакалавров / под общ. ред. Н.И. Астаховой, Г.И. Москвитина. – Москва: Юрайт, 2014. – 422 с.

7. Вяткин, В. Н. Риск-менеджмент: учебник / В.Н. Вяткин, В.А. Гамза, Ф.В. Маевский; Российская академия народного хозяйства и государственной школы, Высшая школа финансов и менеджмента. – Москва: Юрайт, 2016. – 353 с. – (Авторский учебник). – Книга доступна в электронной библиотечной системе [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru). – Библиогр.: с. 352. – ISBN 978-5-9916-6469-1: 771 p.

**5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1.	Федеральная служба государственной статистики	<a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>
2.	Административно-управленческий портал	<a href="http://www.aup.ru/books/i002.htm">www.aup.ru/books/i002.htm</a>
3.	Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»	<a href="http://www.ecsocman.edu.ru">www.ecsocman.edu.ru</a>
4.	Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации	<a href="http://www.economy.gov.ru">www.economy.gov.ru</a>
5.	Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РБ	<a href="http://www.bashstat.ru">www.bashstat.ru</a>
6.	Министерство регионального развития Российской Федерации	<a href="http://www.minregion.ru">www.minregion.ru</a>
7.	«Российский журнал менеджмента»	<a href="http://www.rjm.ru">www.rjm.ru</a>
8.	Вестник Ассоциации менеджеров	<a href="http://www.vam.amr.ru">www.vam.amr.ru</a>
9.	Менеджмент в России и за рубежом	<a href="http://www.mevriz.ru">http://www.mevriz.ru</a>
10.	Клуб менеджеров: профессиональное бизнес-сообщество топ-менеджеров и руководителей среднего звена	<a href="http://www.executive.ru">http://www.executive.ru</a>
11.	Реинжиниринг бизнеса, бизнес-процессов, предприятий, организаций	<a href="http://www.reengine.ru">http://www.reengine.ru</a>
12.	Консалтинговый сайт. Материалы анализа и исследований компаний, рекомендации по структурам, формированию культуры и т.д.	<a href="http://www.consulting.ru">www.consulting.ru</a>
13.	Корпоративный менеджмент. Материалы и публикации по всем отраслям менеджмента, в том числе теоретико-методологического характера	<a href="http://www.cfin.ru">www.cfin.ru</a>
14.	Сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Публикации, статьи и методические материалы по менеджменту.	<a href="http://www.ptpu.ru">www.ptpu.ru</a>
15.	Сайт «Развитие Бизнеса». Материалы по организационному дизайну и анализу организаций.	<a href="http://www.devbusiness.ru">www.devbusiness.ru</a>
16.	Сайт компании «Евроменеджмент». Обзоры зарубежного и российского опыта управления современными организациями	<a href="http://www.emd.ru">www.emd.ru</a>
17.	Портал «Русский менеджмент», на котором много конкретных примеров и иллюстраций из жизни современных российских организаций	<a href="http://www.mcma.narod.ru/portal.htm">www.mcma.narod.ru/portal.htm</a>
18.	Harvard Business Review – российское издание (журнал)	<a href="http://www.hbr-russia.ru">www.hbr-russia.ru</a>

Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. База данных периодических изданий на платформе EastView: «Вестники Московского университета», «Издания по общественным и гуманитарным наукам» - <https://dlib.eastview.com/>
2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. Справочно-правовая система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>



5. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>
6. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>
7. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
8. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://www.bashlib.ru/catalogi>.
9. Архивы научных журналов на платформе НЭИКОН (Cambridge University Press, SAGE Publications, Oxford University Press) - <https://archive.neicon.ru/xmlui/>
10. Издательство «Annual Reviews» - <https://www.annualreviews.org/>
11. Издательство «Taylor & Francis» - <https://www.tandfonline.com/>
12. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
13. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.
14. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные

**6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

<b>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий</b>	<b>Вид занятий</b>	<b>Наименование оборудования, программного обеспечения</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
<b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312	Практические / семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
<b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210,	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312		
<b>Помещения для самостоятельной работы:</b> 302 читальный зал (гуманитарный корпус)	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
<b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования:</b> №№ 115, 118	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Основы менеджмента»  
на 7 семестр  
очной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	36,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	35,8
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	

Форма(ы) контроля:  
Зачет – 7 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР		
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Модуль 1. Природа, эволюция и методология менеджмента</b>							
1.	<b>Тема 1. Менеджмент как наука об управлении</b> 1. Сущность менеджмента, его место в общей теории управления 2. Виды и уровни менеджмента 3. Функции менеджмента 4. Современный международный менеджмент. Особенности развития российского менеджмента	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
2.	<b>Тема 2. История становления и развития менеджмента</b> 1. Исторический аспект развития менеджмента 2. Школы менеджмента: научного управления, классическая, человеческих отношений, поведенческих наук, количественных методов 3. Современный менеджмент	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
3.	<b>Тема 3. Организация как система: общая модель и ее характеристики. Эффективность организации</b> 1. Организация как сложная технико-экономическая и социальная система 2. Эффективность организаций 3. Внешняя среда организации: характеристика и основные элементы 4. Внутренняя среда организации	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
	<b>Тема 4. Разработка целей и стратегии развития организации</b> 1. Сущность и задачи планирования. Виды планирования	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение

	2. Стратегическое планирование 3. Миссия и цели организации 4. Стратегии функционирования фирм в современных условиях					семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
	<b>Тема 5. Структура управления организацией</b> 1. Сущность организационной структуры. Принципы ее построения 2. Типы организационных структур управления. Механические структуры. 3. Органические структуры: характеристика их особенностей	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
<b>Модуль 2. Процесс управления организациями (фирмами). Функции управления</b>							
4.	<b>Тема 6. Мотивация и потребности в системе менеджмента</b> 1. Сущность и первоначальные концепции мотивации 2. Содержательные теории мотивации 3. Процессуальные теории мотивации	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
5.	<b>Тема 7. Функция управления: контроль</b> 1. Сущность и задачи контроля. Виды контроля. 2. Процесс контроля и его этапы 3. Эффективный контроль и его характеристики	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
6.	<b>Тема 8. Власть, лидерство и стиль руководства в менеджменте</b> 1. Менеджер: основные черты и характеристики 2. Феномен власти в менеджменте 3. Лидерство и стили руководства	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
7.	<b>Тема 9. Принятие и реализация управленческих решений</b>				4	Подготовка к групповому опросу по теме	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам;

	1. Организационное управленческое решение: природа, сущность, классификация 2. Подходы к принятию решения 3. Факторы, влияющие на процесс принятия решения. 4. Методы и методология принятия организационных решений					семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
8.	<b>Тема 10. Управление конфликтами</b> 1. Понятие конфликта. Возникновение, проявление и разновидности конфликта. 2. Механизмы разрешения конфликтов в менеджменте	2	2		3	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
9.	<b>Тема 11. Организационная культура</b> 1. Понятие и содержание организационной культуры 2. Формирование и развитие организационной культуры				4,8	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
	<b>Всего часов:</b>	<b>18</b>	<b>18</b>		<b>35,8</b>		

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Основы менеджмента»  
на 9 семестр  
заочной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	12,2
лекций	4
практических/ семинарских	8
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	55,8
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	4

Форма(ы) контроля:  
Зачет – 9 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР		
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Модуль 1. Природа, эволюция и методология менеджмента</b>							
1.	<b>Тема 1. Менеджмент как наука об управлении</b> 1. Сущность менеджмента, его место в общей теории управления 2. Виды и уровни менеджмента 3. Функции менеджмента 4. Современный международный менеджмент. Особенности развития российского менеджмента	2			5	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
2.	<b>Тема 2. История становления и развития менеджмента</b> 1. Исторический аспект развития менеджмента 2. Школы менеджмента: научного управления, классическая, человеческих отношений, поведенческих наук, количественных методов 3. Современный менеджмент	1			5	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
3.	<b>Тема 3. Организация как система: общая модель и ее характеристики. Эффективность организации</b> 1. Организация как сложная технико-экономическая и социальная система 2. Эффективность организаций 3. Внешняя среда организации: характеристика и основные элементы 4. Внутренняя среда организации	1			5	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
	<b>Тема 4. Разработка целей и стратегии развития организации</b> 1. Сущность и задачи планирования. Виды планирования		1		5	Подготовка к групповому опросу по теме	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение



	2. Стратегическое планирование 3. Миссия и цели организации 4. Стратегии функционирования фирм в современных условиях					семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
	<b>Тема 5. Структура управления организацией</b> 1. Сущность организационной структуры. Принципы ее построения 2. Типы организационных структур управления. Механические структуры. 3. Органические структуры: характеристика их особенностей		1		5	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 1 модуля
<b>Модуль 2. Процесс управления организациями (фирмами). Функции управления</b>							
4.	<b>Тема 6. Мотивация и потребности в системе менеджмента</b> 1. Сущность и первоначальные концепции мотивации 2. Содержательные теории мотивации 3. Процессуальные теории мотивации		1		5	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
5.	<b>Тема 7. Функция управления: контроль</b> 1. Сущность и задачи контроля. Виды контроля. 2. Процесс контроля и его этапы 3. Эффективный контроль и его характеристики		1		5	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
6.	<b>Тема 8. Власть, лидерство и стиль руководства в менеджменте</b> 1. Менеджер: основные черты и характеристики 2. Феномен власти в менеджменте 3. Лидерство и стили руководства		1		5	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
7.	<b>Тема 9. Принятие и реализация управленческих решений</b>		1		5	Подготовка к групповому опросу по теме	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам;

	1. Организационное управленческое решение: природа, сущность, классификация 2. Подходы к принятию решения 3. Факторы, влияющие на процесс принятия решения. 4. Методы и методология принятия организационных решений					семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
8.	<b>Тема 10. Управление конфликтами</b> 1. Понятие конфликта. Возникновение, проявление и разновидности конфликта. 2. Механизмы разрешения конфликтов в менеджменте		1		5	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
9.	<b>Тема 11. Организационная культура</b> 1. Понятие и содержание организационной культуры 2. Формирование и развитие организационной культуры		1		5,8	Подготовка к групповому опросу по теме семинарского занятия, конспекты, доклады, рефераты	Устный опрос, дискуссия и ответы на вопросы по докладам; обобщение теоретических знаний и проверка рефератов по темам 2 модуля
	<b>Всего часов:</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		<b>55,8</b>		

