

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Таганрогского института
имени А.П. Чехова (филиала)
РГЭУ (РИНХ)
_____ Голобородько А.Ю.
« ____ » _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины
История управленческой мысли и теория организации

направление 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) 38.03.02.03 Экономика и управление малым бизнесом

Для набора _____ года

Квалификация
бакалавр

КАФЕДРА экономики и гуманитарно-правовых дисциплин**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	15 2/6			
Неделя	15 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	10	10	10	10
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	14	14	14	14
Сам. работа	130	130	130	130
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 29.08.2023 протокол № 1.

Программу составил(и): канд. экон. наук, Доц., Майорова Любовь Николаевна _____

Зав. кафедрой: Сердюкова Ю.А. _____

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование у обучающихся целостного представления о развитии и становлении менеджмента как науки и виде профессиональной деятельности, об истории развития и анализе исторических процессов в менеджменте; развитие системы знаний в области планирования и проектирования организационной структуры и стратегий управления человеческими ресурсами организаций.
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-3.1: Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления
ОПК-3.2: На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности
ОПК-3.3: Оценивает ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений
ОПК-1.1: Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности
ОПК-1.2: Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
ОПК-1.3: Применяет аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
сущность и основные этапы развития науки управления, эволюцию школ и концепций менеджмента и тенденции их развития за рубежом и в России; основные подходы к пониманию поведения людей в организации; механизмы формирования команды и особенностей ее поведения; функции организационной структуры
Уметь:
анализировать основные достижения управленческой мысли в различные периоды истории, раскрывать содержание важнейших категорий науки управления; планировать деятельность по проектированию организационной структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению человеческими ресурсами
Владеть:
целостного подхода к анализу экономического развития общества; по проектированию организационной структуры управления, и разработке стратегии управления человеческими ресурсами

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Эволюция школ и концепций управления за рубежом				
1.1	Школа научного управления: Тейлоризм и его сущность. Последователи Тейлора. Основные положения фордизма. Теория Гилбретов. /Лек/	2	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.2	Школа научного управления: Тейлоризм и его сущность. Последователи Тейлора. Основные положения фордизма. Теория Гилбретов. /Ср/	2	15		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.3	Классическая школа управления: Сущность и принципы теории администрирования. Функции и принципы управления. /Пр/	2	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.4	Классическая школа управления: Сущность и принципы теории администрирования. Функции и принципы управления. /Ср/	2	15		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.5	Школа человеческих отношений и поведенческих наук: «Человеческий фактор» в развитии менеджмента. Хотгорнские эксперименты. «Хотгорнский эффект». Организационное поведение. Теории мотивации.. /Пр/	2	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
1.6	Школа человеческих отношений и поведенческих наук: «Человеческий фактор» в развитии менеджмента. Хотгорнские эксперименты. «Хотгорнский эффект». Организационное поведение. Теории мотивации.. /Ср/	2	15		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
	Раздел 2. Развитие управления в России				

2.1	Экономическая жизнь России в XVII- XVIII вв. Экономическая политика России в XVII в. и нововведения Л.А. Ордин – Нащокина. Реформы Петра I. Идеи И.Т. Посошкова. Идеи о государственном управлении А.П. Польшинского и В.Н. Татищева. Экономические воззрения М.В. Ломоносова. Хозяйственная политика Екатерины II, экономические взгляды Д.А. Голицина, А.Н. Радищева. Организационно- управленческая деятельность XIX века: Александр II и крестьянская реформа. Земства в системе государственного уравниения. Эра Витте, аграрная реформа П.А. Столыпина. /Лек/	2	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.2	Экономическая жизнь России в XVII- XVIII вв. Экономическая политика России в XVII в. и нововведения Л.А. Ордин – Нащокина. Реформы Петра I. Идеи И.Т. Посошкова. Идеи о государственном управлении А.П. Польшинского и В.Н. Татищева. Экономические воззрения М.В. Ломоносова. Хозяйственная политика Екатерины II, экономические взгляды Д.А. Голицина, А.Н. Радищева. Организационно- управленческая деятельность XIX века: Александр II и крестьянская реформа. Земства в системе государственного уравниения. Эра Витте, аграрная реформа П.А. Столыпина. /Пр/	2	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.3	Экономическая жизнь России в XVII- XVIII вв. Экономическая политика России в XVII в. и нововведения Л.А. Ордин – Нащокина. Реформы Петра I. Идеи И.Т. Посошкова. Идеи о государственном управлении А.П. Польшинского и В.Н. Татищева. Экономические воззрения М.В. Ломоносова. Хозяйственная политика Екатерины II, экономические взгляды Д.А. Голицина, А.Н. Радищева. Организационно- управленческая деятельность XIX века: Александр II и крестьянская реформа. Земства в системе государственного уравниения. Эра Витте, аграрная реформа П.А. Столыпина. /Ср/	2	15		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.4	Развитие управленческой мысли в XX веке Дореволюционный период. Постреволюционный период. Советский менеджмент и военный коммунизм. Маркетинг и НЭП. Культура труда и управления А.К. Гастева. Тектология А.А. Богданова. Новые аспекты в управлении в послевоенный период. Реформы 1965 и 1979гг. Экономическая сущность перестройки и переход к рыночному регулированию экономики. /Пр/	2	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
2.5	Развитие управленческой мысли в XX веке Дореволюционный период. Постреволюционный период. Советский менеджмент и военный коммунизм. Маркетинг и НЭП. Культура труда и управления А.К. Гастева. Тектология А.А. Богданова. Новые аспекты в управлении в послевоенный период. Реформы 1965 и 1979гг. Экономическая сущность перестройки и переход к рыночному регулированию экономики. /Ср/	2	15		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
	Раздел 3. Современные концепции менеджмента				
3.1	Концепция менеджмента и экономический прогресс. Роль менеджмента в создании эффективных организаций /Пр/	2	2		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
3.2	Концепция менеджмента и экономический прогресс. Роль менеджмента в создании эффективных организаций: /Ср/	2	15		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
3.3	Механизмы экономического прогресса и концепция менеджмента. Новая модель экономического развития и роль факторов управления. Примеры организаций и способы их эффективного функционирования Менеджмент в успешно работающих российских фирмах. Эволюция организаций. Организации в современном обществе. Принципы управления организациями. /Ср/	2	20		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2

3.4	Концептуальные основы и структура современного менеджмента Базисные концепции менеджмента. Идеология и философия менеджмента. Предприятие как объект управления. Сложность и проблемы менеджмента в организациях. Объектная структура менеджмента. Семь объектов управления в фирме. Специфика задач управления фирмой. Описание работы структурных подсистем в менеджменте фирмы. /Ср/	2	20		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2
3.5	Зачет с оценкой /ЗачётСОц/	2	0		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Понуждаев Э. А., Понуждаева М. Э.	Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие	Москва Берлин: Директ-Медиа, 2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Понуждаев Э. А., Понуждаева М. Э.	История управленческой мысли: курс лекций: курс лекций	Москва Берлин: Директ-Медиа, 2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275271 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Кафидов В. В.	Современные концепции управления: учебник	Москва: Креативная экономика, 2020	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599510 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.2	Грибовский В. М.	Государственное устройство и управление Российской империи	Санкт-Петербург: Лань, 2013	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=30493 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Справочная система «Гарант» - <http://www.garant.ru/>, свободный доступ

Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>, свободный доступ

5.4. Перечень программного обеспечения

Microsoft Office

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории			
<i>Знать:</i> сущность и основные этапы развития науки управления, эволюцию школ и концепций менеджмента и тенденции их развития за рубежом и в России	Демонстрирует знание предмета в пределах изученных вопросов	Полнота и содержательность ответа, подбор корректных примеров. Способность грамотно ответить на вопросы.	Э – вопросы к экзамену (21-40) Т – тест (1-19)
<i>Уметь:</i> анализировать основные достижения управленческой мысли в различные периоды истории, раскрывать содержание важнейших категорий науки управления	Написание эссе по избранной теме; Изучение материалов, необходимых для практических занятий	Полнота раскрытия темы. Логика изложения. Умение приводить примеры.	Т – тест (1-19) Э – эссе (1-45)
<i>Иметь навыки:</i> навыками целостного подхода к анализу экономического развития общества	Показывает навык использования необходимой информации в соответствии с поставленной задачей	Критический анализ ситуаций по представленным данным. Аргументированное представление выводов.	Э – эссе (1-45) Л – лабораторная работа
ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия			
<i>Знать:</i> основные подходы к пониманию поведения людей в организации; механизмы формирования команды и особенностей ее поведения; функции организационной структуры	Поиск и сбор необходимой информации, использование различных источников данных, современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов	Полнота и содержательность ответа; Подбор корректных примеров; Способность отстаивать свою позицию.	Э – вопросы к экзамену (1-20) Т – тест (20-40)

<i>Уметь:</i> планировать деятельность по проектированию организационной структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению человеческими ресурсами	Написание эссе по избранной теме; Изучение материалов, необходимых для практических занятий	Полнота раскрытия темы; Логика изложения; Умение приводить примеры	Т – тест (20-40) Э – эссе (46-55)
<i>Иметь навыки:</i> по проектированию организационной структуры управления, и разработке стратегии управления человеческими ресурсами	Содержательный анализ избранной темы эссе; Подбор необходимой информации по теме	Критический анализ возникающих нестандартных ситуаций; Аргументированное отстаивание своей позиции	Э – эссе (46-55)

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы по 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Организация как социальная система.
2. Сущность и управление организацией в условиях рыночной экономики.
3. Основные фазы фундаментальных изменений в организациях в XX-XXI в. и их характеристика.
4. Основные части организации.
5. Функции процесса управления организацией.
6. Принципы создания рациональной организации А.Файоля.
7. Теория рациональной бюрократии М.Вебера.
8. Тектология А.А.Богданова.
9. Теория самоорганизации – синергетика.
10. Законы организации.
11. Жизненный цикл организации по Б.З. Мильнеру.
12. Модель жизненного цикла организации по И.Адизесу.
13. Организационная структура.
14. Типы организации.
15. Внешняя среда организации и ее характеристика.
16. Особенности внешней деловой среды России.
17. Организационное проектирование, его концепция.

18. Организационный проект, его виды и принципы.
19. Организационные патологии.
20. Типы структур новых организаций.
21. Предмет, методология и функции истории управленческой мысли.
22. Этапы становления и основные направления развития управленческой мысли.
23. Классификация подходов и школ менеджмента.
24. Организация власти и управление в первобытном обществе, выделение функций управления.
25. Возникновение управленческой мысли в древних цивилизациях.
26. Управление в Древнем Египте и государствах Древнего Востока.
27. Управление в Древней Индии и Древнем Китае. Особенности государственного устройства и методы управления.
28. Функции государственного управления в Древней Индии и Древнем Китае.
29. Управленческая мысль в Древней Греции. Философы Греции об управлении государством.
30. Управление в Древнем Риме. Эволюция системы управления.
31. Теоретики раннего христианства и их взгляды на мироздание.
32. Управленческая мысль Средневековья в период формирования варварских государств.
33. Управление в Византии. Идея и принципы организации управления государством.
34. Вклад европейских мыслителей Средневековья в формирование знаний об управлении государством.
35. Факторы, обусловившие развитие управления в ходе промышленной революции.
36. Основные направления отечественной управленческой мысли
37. Формирований теорий и школ менеджмента. Основные концепции и научные направления
38. Тейлоризм. Основные представители данного направления.
39. Административная (классическая) школа. А. Файоль и его работы. Основные представители школы.
40. Школа человеческих отношений. Э. Мейо и теория человеческих отношений. Предшественники и последователи.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» 84-100 баллов - изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- оценка «хорошо» 67-83 баллов - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- оценка «удовлетворительно» 50-66 баллов - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;
- оценка «неудовлетворительно» 0-49 баллов - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Темы эссе

1. Развитие менеджмента и проектного управления в Древнем Египте
2. Вклад египетской цивилизации в развитие управления
3. Вклад цивилизации Древней Месопотамии в науку и практику управления
4. Развитие управленческих идей в Древней Индии
5. Развитие государственного управления в Древнем Китае
6. Проблемы управления в концепциях древнекитайских мыслителей
7. Полис как основа государственности Древней Греции
8. Вклад греческой цивилизации в развитие науки управления
9. Управленческая мысль в Древней Греции
10. Истоки управленческой мысли Древнего Рима
11. Управленческие идеи Древнего Рима и их особенности
12. Возникновение тейлоризма и его сущность
13. Биография Ф. Тейлора
14. Лидеры движения «научный менеджмент»
15. Последователи Тейлора
16. Основные положения фордизма
17. Сущность и принципы «теории администрации»
18. Функции управления и профессиональные требования к менеджеру
19. Личность А.Файоля
20. Управление как администрирование
21. Формальная логика Муни и Рейли
22. Основы «классической» парадигмы организации
23. Возникновение «неоклассической» школы. «Хоторнские эксперименты» Элтона Мейо
24. «Хоторнский эффект». Пересмотр хоторнского открытия.
25. «Человеческий фактор» в развитии менеджмента
26. Бихевиористское направление в менеджменте Абрахама Маслоу
27. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
28. Реформы Петра I по совершенствованию управления экономикой
29. Взгляды в России на государственное управление и экономику
30. Хозяйственная политика Екатерины II
31. Общественные деятели эпохи Екатерины
32. Преобразования Александра I. «Негласный комитет»
33. План государственных преобразований М.М. Сперанского
34. Экономическая политика Н. С. Мордвинова: промышленный протекционизм и управление финансами
35. Крепостническая реформа
36. Реформы «Эры Витте»
37. Советский менеджмент и «военный коммунизм»
38. И.В. Сталин о перспективах управления советской экономикой, их противоречия
39. Принципиальные изменения, произведенные Н.С. Хрущевым в системе управления экономикой
40. Кибернетика и дискуссии о науке управления
41. Реформа системы управления экономикой 1965 г. и ее недостатки
42. Критика затратных методов хозяйствования в 70-80 гг.
43. Экономическая реформа 1979 г.: благие цели и негативный итог
44. Перестройка, предпринятая М.С. Горбачевым, и ее роль в дискредитации и развале плановой системы управления

45. Ускорение формирования рыночных структур и новых форм управления в 90-е гг.
46. Организационные факторы, интеллектуальный потенциал и нововведения как основа современного прогресса.
47. Суть новой модели экономического развития. Роль менеджмента в новой модели.
48. Три аспекта определения менеджмента.
49. Связь менеджмента с эффективностью управления организацией.
50. Понятия организации, организационного механизма. Роль человека в организации. Личность, группа, организация в менеджменте.
51. Жизненный цикл организации. Эволюция организации. Адаптация организации к среде.
52. Принципы управления организациями. Концепции менеджмента.
53. Философия менеджмента. Основные положения философии деятельности.
54. Современная парадигма менеджмента. Составляющие парадигмы.
55. Структура современного менеджмента. Семь основных составляющих менеджмента на основе выделения объектов управления с разными свойствами.

Критерии оценивания:

- 10-20 баллов - выставляется студенту, если: тема соответствует содержанию эссе; правильно оформлены ссылки на используемую литературу; основные понятия проблемы изложены верно; отмечена грамотность и культура изложения; соблюдены требования к оформлению и объему эссе; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу; приведены и аргументированы выводы;

- 0-9 баллов - выставляется студенту, если: содержание не в полной мере соответствует теме; литературные источники выбраны не по теме или нет ссылок на использованные источники; тема не раскрыта; требования к оформлению и объему материала не соблюдены; нет выводов; в тексте присутствует плагиат.

Максимальное количество баллов – 40.

Тесты

№	Вопрос	Варианты ответов
1	Авторы школы человеческих отношений рекомендовали руководителям для повышения производительности труда...	<p>А) детально изучать рабочие задания и анализировать движения, которые требуются работникам для ее выполнения</p> <p>Б) привлекать работников к обсуждению нововведений</p> <p>В) обеспечивать возможности для общения работников и обмена опытом</p> <p>Г) поощрять интерес работников к работе</p> <p>Д) изменить конструкцию инструментов, используемых работником для выполнения заданий</p> <p>Е) устранять все лишние движения работников</p>
2	В 1928 г. исследовательскую группу, проводившую эксперименты на заводе HawthorneWorks компании WesternElectric, возглавил...	<p>А) Дуглас МакГрегор</p> <p>Б) Элтон Мэйо</p> <p>В) Анри Файоль</p> <p>Г) Фредерик Тейлор</p>

- 3 Количественные методы в менеджменте опираются, в частности, на научную теорию...
- А) оптимальных систем
Б) массового обслуживания
В) исследования операций
Г) относительности
Д) большого взрыва
Е) принятия решений
Ж) игр
- 4 Школа человеческих отношений возникла как реакция на такой недостаток ранних школ менеджмента, как ...
- А) излишне большое внимание человеческому фактору и психологии человека
Б) отсутствие научных трудов
В) малое внимание задачам повышения производительности труда рабочих
Г) малое внимание человеческому фактору и психологии человека
- 5 Тезис о том, что организацию можно «разложить» на составные части и «пронормировать» работу каждой из них, относится к идеям ...
- А) школы научного менеджмента
Б) школы человеческих отношений
В) бюрократической школы
Г) административной школы
- 6 В 1928 г. исследовательскую группу, проводившую эксперименты на заводе HawthorneWorks компании WesternElectric, возглавил ...
- А) Дуглас МакГрегор
Б) Элтон Мэйо
В) Анри Фаноль
Г) Фредерик Тейлор
- 7 Основателем Центрального института труда (ЦИТ) был ...
- А) В. Бехтерев
Б) А. Гастев
В) В. Добрынин
Г) С. Стрельбицкий
- 8 Основы современных представлений о теории организации были заложены ...
- А) А. Гастевым
Б) А. Богдановым
В) Н. Витке
Г) В. Бехтеревым
- 9 Устранить все лишние движения работников в целях повышения производительности труда предлагается ... принципе Ф. Тейлора
- А) во втором
Б) в четвертом
В) в пятом
Г) в первом
Д) в третьем
- 10 После отмены новых условий труда, введенных в ходе Хоторнских экспериментов, производительность труда работниц ...
- А) снизилась, но осталась на более высоком уровне, чем до начала экспериментов
Б) снизилась до уровня, который был до начала экспериментов
В) не изменилась
Г) повысилась в несколько раз
- 11 Подход к анализу проблем менеджмента, сформулированный
- А) эмпирического
Б) социального

- в 1920-х гг. российскими учеными, получил название ... подхода
- В) психологического
Г) технологического
- 12 Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства состоялась ...
- А) в мае 1954 г.
Б) в марте 1934 г.
В) в январе 1921 г.
Г) в январе 1918 г.
- 13 Строгое математическое описание систем дал в своих трудах:
- А) Ф. Тейлор
Б) Р. Калман
В) Л. Берталанти
Г) А. Богданов
- 14 Основные работы Ф. Тейлора и других видных основоположников школы научного менеджмента были впервые переведены на русский язык ...
- А) в 1904-1908 гг.
Б) в 1920-1930-е гг.
В) в 1911-1914 гг.
Г) в 1918-1921 гг.
- 15 Школа человеческих отношений начала трансформироваться в школу поведенческих наук с ... годов.
- А) конца 1920-х
Б) конца 1960-х
В) начала 1950-х
Г) начала 1930-х
- 16 Менеджер, разделяющий взгляды, изложенные в теории X, должен:
- А) учить подчиненных вникать в проблемы организации
Б) стараться сделать обязанности подчиненных более привлекательными
В) принуждать работников
Г) приказывать работникам
Д) угрожать работникам наказанием
- 17 Менеджер, разделяющий взгляды, изложенные в теории Y, должен:
- А) стараться сделать обязанности подчиненных более привлекательными
Б) жестко контролировать работников
В) создавать в организации атмосферу открытости и доверия
Г) учить подчиненных вникать в проблемы организации
- 18 К основным положениям теории X относятся следующие положения:
- А) среднестатистический работник имеет низкие амбиции
Б) физический и умственный труд естественен для человека
В) человек предпочитает, чтобы им управляли
Г) человек стремится избегать ответственности
Д) среднестатистический работник обладает врожденной неприязнью к труду
Е) среднестатистический работник стремится исполнять дополнительные обязательства

- 19 К основным положениям теории Y относятся следующие положения:
- А) среднестатистический работник высоко ценит только безопасность
 - Б) каждый индивид целеустремлен и может осуществлять самоконтроль
 - В) средний работник готов брать на себя ответственность
 - Г) человек предпочитает, чтобы им управляли
 - Д) большинство работников показывают высокий уровень креативности
- 20 Такие ученые, как П. Друкер, А. Чэндлер и Р. Дэйвис особое значение придавали распространению:
- А) практического опыта менеджеров, конкретных приемов и методов управления
 - Б) знаний и навыков в области производственного и проектного менеджмента
 - В) общетеоретических основ управления коммерческими организациями
 - Г) опыта повышения эффективности торгово-закупочной деятельности на промышленных предприятиях США и Великобритании

Инструкция по выполнению:

Тестовые задания выполняются индивидуально. Правильным является один ответ или несколько из предложенных в зависимости от задания.

Критерии оценивания:

Каждый ответ оценивается максимум в 2 балла:

- 2 балла – тестовое задание выполнено правильно, представлен правильный ответ;
- 0 баллов – в тестовом задании дан не правильный ответ.

Максимальное количество баллов – 40 (за 20 тестов).

Лабораторная работа

Алексей Капитонович Гастев (26 сентября [8 октября] 1882, Суздаль – 5 апреля 1939, Коммунарка) — русский революционер, профсоюзный деятель, поэт и писатель, теоретик научной организации труда (НОТ) и руководитель Центрального института труда (ЦИТ). Основным научным трудом Гастева является книга «Трудовые установки» (издана в 1924 г.), где изложена методика ЦИТа по обучению трудовым приемам.

При решении своей основной задачи – подготовки рабочей силы – ЦИТ применил метод анализа трудовых движений при помощи «циклографии», т. е. фотографии отдельных элементов движения рабочих органов человека. Начав с исследования простейшей рабочей операции – удара, Гастев установил «нормаль» (систему наиболее правильных движений) рубки зубилом.

В 1925 г. Гастев разработал методику подготовки слесаря, и ЦИТ перешел к обучению токарей, монтеров, кузнецов, строительных рабочих, текстильщиков, авиаторов и т. д. Разработав методику, Гастев перешел к массовому переобучению рабочих, основав для этого при ЦИТе акционерное общество «Установка». Подготовка рабочих по методу ЦИТа требовала 3–6 месяцев.

А. Гастев написал ряд книг, в которых изложил свои взгляды на вопросы профессионального движения, научной организации труда и строительства новой культуры: «Индустриальный мир», «Профсоюзы и организация труда», «Как надо работать» и др.

В отличие от Фредерика Тейлора, особо выделявшего систему организации работ, и Генри Форда, сосредоточившегося на совершенствовании техники производства, Алексей Гастев акцентировал внимание на человеческом факторе, что озвучил в своей книге «Как надо работать», указав в первую очередь на отсутствие культуры труда у большинства советских граждан и необходимость её привития. Считал, что главную роль в работе предприятия играет человек; «эффективность организации начинается с личной эффективности каждого человека на рабочем месте, в частности с эффективного использования времени».

Задание:

Ознакомьтесь с таблицей (см. ниже), в которой даны основные положения работы Гастева «Как надо работать».

На основании материалов, укажите пять основных принципов организации труда.

Поясните, почему идеи А. Гастева были так актуальны для экономики СССР в 1920 — 1930-е гг.

**Алексей Капитонович Гастев
«Как надо работать» (1921 г.)**

1.	Сначала продумай всю работу досконально.	План
2.	Приготовь весь нужный инструмент и приспособления.	Заготовка
3.	Убери с рабочего места все лишнее, удали грязь.	Чистота
4.	Инструмент располагай в строгом порядке.	Порядок
5.	При работе ищи удобного положения тела: наблюдай за своей установкой, по возможности садись; если стоишь, то ноги расставляй, чтобы была экономная опора.	Установка
6.	Не берись за работу круто, входи в работу исподволь. Если надо сильно приналечь, то сначала приладься, испробуй вполсилы, а потом берись вовсю.	Вход в работу
7.	Если надо сильно приналечь, то сначала приладься, испробуй вполсилы, а потом берись вовсю.	
8.	Не работай до полной усталости. Делай равномерные отдыхи.	Режим
9.	Во время работы не ешь, не пей, не кури. Делай это в перерывы.	
10.	Не надо отрываться в работе для другого дела.	
11.	Делай работу ровно: работа приступами, сгоряча портит и работу, и твой характер.	Выдержка
12.	Если работа нейдет, не волнуйся: надо сделать перерыв, успокоиться — и снова за работу.	
13.	Полезно в случае неудачи работу прерывать, навести порядок, прибрать рабочее место, облюбовать его — и снова за работу.	
14.	При удачном выполнении работы не старайся ее показывать, хвалиться, лучше потерпи.	
15.	В случае полной неудачи легче смотри на дело, попробуй сдержаться себя и снова начать работу.	Выдержка
16.	Кончил работу, прибери все до последнего гвоздя, а рабочее место вычисти.	Еще раз чистота и порядок

Критерии оценивания:

- 20 баллов – лабораторная работа выполнена в полном объеме, в представленном решении обоснованы правильные ответы, проведен анализ, дана грамотная интерпретация полученных результатов, сделаны выводы;
- 10 баллов – лабораторная работа выполнена в полном объеме, но при анализе и интерпретации полученных результатов допущены незначительные ошибки, выводы – достаточно обоснованы, но неполны;
- 0 баллов – если задание выполнено полностью неверно или отсутствует решение.

Максимальное количество баллов – 20.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов на втором занятии в семестре.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в устном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 2. Объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;
- лабораторная работа

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы, касающиеся истории управленческой мысли в историческом контексте как в России, так и за рубежом, основ теории организации, подходы, законы, принципы, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки владения целостным подходом к анализу проблем управления.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- письменно подготовить домашнее задание, рекомендованное

преподавателем при изучении каждой темы.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устных выступлений или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан изучить предлагаемые преподавателем темы из основной и по возможности дополнительной литературы по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе в библиотеке или воспользоваться читальным залом.

Методические рекомендации по написанию и оформлению эссе

Эссе – очерк, трактующий какие-нибудь проблемы не в систематическом виде, а в свободной форме (жанр философской, литературно-критической, историко-биографической, публицистической прозы, сочетающий подчеркнуто индивидуальную позицию автора с непринужденным, часто парадоксальным изложением, ориентированным на разговорную речь).

Эссе нужно, прежде всего, для того, чтобы научиться систематически организовывать материал, соотносить различные точки зрения и быть в состоянии потом самостоятельно построить текст в логичной последовательности, чтобы научиться организовывать свои мысли. Умение быстро улавливать суть, сопоставлять различные точки зрения, делать выводы и логично структурировать письменный текст – все это требуется от квалифицированного сотрудника в любой области, в какой бы он не работал и создает ему преимущества при продвижении по службе.

Некоторые признаки эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе;
- эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета;
- как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер;
- в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура и план эссе.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т).

- мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы (А).

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут «перегрузить» изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Объем эссе – до 10 страниц формата А4. Завершающим этапом проделанной работы является представление (защита) эссе – в качестве открытого выступления перед аудиторией на практическом занятии.