

# МЕНЕДЖМЕНТ

Нагрузка	В часах
Общая трудоемкость	78
в том числе аудиторная нагрузка	56
Форма промежуточного контроля	Домашнее задание с развернутым анализом результатов, презентации докладов, деловые игры
Отчетность	Экзамен
Форма итогового контроля	Устный ответ

**Автор программы курса и лектор:** кандидат экономических наук, доцент, член правления международной Ассоциации менеджмента (Вена) Маслов Владимир Иванович.

Курс может быть прочитан в процессе изучения спецкурса «Менеджмент персонала» или после его завершения для студентов любого направления университета.

Цель курса:

- дать студентам целостное представление о сущности менеджмента как науки;
- раскрыть основные этапы ее развития;
- рассмотреть основные современные школы менеджмента в России и за рубежом.

### Задачи курса:

- выработать у студентов необходимые навыки профессионального повеления для успешного управления деловой организацией;

- научить студентов анализировать характер межличностных и групповых процессов, протекающих в организации, и их влияние на организационную культуру;

- ознакомить студентов со способами реализации организационных изменений и их связь с изменением индивида;

- помочь студентам анализировать многофакторное воздействие внешнего окружения на определение целей и стратегии организации в ее взаимодействии с этим окружением.

### Связь с компетенциями:

- базовый курс изучается в рамках гуманитарного и экономического цикла и служит реализации компетенций как базовых, так и вариативных дисциплин данного цикла и позволяет реализовать компетенции ОК-1–9.

- курс позволяет углубленно изучить специфику управления организацией в современной России и способы управления организацией в условиях инновационных изменений в рамках компетенций (ПК-14; ПК-25)

- в рамках компетенций спецкурсов «Управление персоналом» и «Корпоративная культура в современном менеджменте» данный курс позволяет углубить как общекультурные, так и профессиональные компетенции, особенно в части научно-исследовательской и социально-ориентированной деятельности.

# СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

## *Тема 1.*

### *Концептуальные установки современного менеджмента*

Объект, предмет, метод и цель изучения курса «Менеджмент». Условия и предпосылки зарождения менеджмента как науки: работы Ф. Тейлора, А. Файоля, Х. Эмерсона, М. Вебера. Формирование и становление школ менеджмента.

Школа научного управления. Основные принципы тейлоризма. Исследования Х. Эмерсона в области производительности труда как основы управления и оплаты труда, двенадцать принципов производительности труда Деятельность Г. Форда и основные положения фордизма.

Классическая (административная) школа *управления*. А. Файоль и его «теория администрации». Шесть групп операций, выделенных А. Файолем применительно к деятельности любого предприятия. Работы Л. Урвика, Д. Муни в области определения общих характеристик и закономерностей деятельности организации.

Школа человеческих отношений (неоклассическая школа). Работы М. Фоллет в области гармонизации труда и капитала. Деятельность Э. Мэйо по созданию социальной философии менеджмента (системы «человеческих отношений»). Бихевиористское направление в менеджменте. Вклад А. Маслоу в развитие бихевиористского направления в менеджменте, «пирамида потребностей». Изучение различных аспектов соци-

ального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, оргструктуры, коммуникаций в организациях, лидерства, изменения содержания работы и качества трудовой жизни в трудах К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора и Ф. Герцберга. Зарождение менеджмента персонала.

## ***Тема 2.***

### ***Новая школа науки управления (Школа количественного подхода)***

Формирование «новой школы науки управления» и ее основные течения. Использование аппарата исследования операций для решения управленческих проблем. Представление управления как серии непрерывных взаимосвязанных действий (процессный подход). Связующие процессы: принятие решений и коммуникации. Применение теории систем в управлении организацией как важнейший вклад Новой школы науки управления в развитие менеджмента. Системный подход как способ мышления по отношению к организации и управлению. Модель организации как открытой системы. Внешняя и внутренняя среда организации: факторы прямого и косвенного воздействия. П. Друкер: концепция управления по целям. Ситуационный подход (возможности прямого приложения научных методов к конкретным ситуациям и условиям управления).

«Тихая управленческая революция» и индустриально-организационные исследования будущего.

Теория «7 – С» Т. Питерса, Р. Уотермана и Р. Паскаля, Э. Атоса.

Теория «Z» У. Оучи (США).

Концепция менеджмента М. Хаммера и Дж. Чампи (зависимость управления от вида кризиса и от организационной культуры).

### **Тема 3.**

#### ***Состав и содержание функций управления в системе современного менеджмента***

Выделение основных функций менеджмента. Сущность, назначение и взаимосвязь функций управления. Три основных уровня аппарата управления. Разграничение функций между уровнями управления. Высшее руководство фирмы. Совет директоров. Менеджеры среднего звена – «золотое звено управления». Центральные службы. Производственные отделения. Менеджеры первого звена управления. Отделы. Производственно-хозяйственные группы, бригады. Иерархическая взаимосвязь разных уровней управления организации.

**Стратегическое планирование** как основа создания механизма стратегического управления фирмой. Цели и стратегии. Программа действий. Бизнес-планирование и его отличие от стратегического планирования. Основные задачи, решаемые в бизнес-плане. Особенности **тактического планирования**. Оперативное планирование. Планирование в подразделениях и по участкам работ. Оперативно-календарные планы. Формы представления планов. График Ганта.

**Сетевое** планирование. Нормирование при планировании. Влияние внутренней и внешней среды организации на процесс планирования.

Состав и содержание **функции организация** в системе менеджмента. Разработка организационной

структуры. Делегирование полномочий. Авторитет, его категории и составляющие. Право и власть. Стиль работы организации.

Функция **«реализация»** («руководство»). Пять основных элементов функции «реализация». Решение как единство процесса и результата. Обратная связь и механизм ее действия в качестве важнейшего элемента функции «реализация».

#### ***Тема 4.***

### ***Проектирование работы в организации***

Концепции проектирования работы. Анализ работы: выявление содержания работы, требований к ней и контекста работы. Восприятие содержания работы. Технология и проектирование работы. Основные характеристики технологии, влияющие на проектирование работы. Четыре типа взаимозависимости работ: складывающаяся, последовательная, связанная и групповая.

Модели проектирования работы. Социотехническая модель и ее элементы: социальная система, технологическая система и модераторы.

#### ***Тема 5.***

### ***Проектирование организаций***

Факторы, влияющие на проектирование организации: состояние внешней среды; технология работы в организации; стратегический выбор руководства; поведение работников.

Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация; департаментизация и ко-

операция; связи между частями и координация; масштаб управляемости и контроля; иерархия организации и ее звенность; распределение прав и ответственности; централизация и децентрализация; дифференциация и интеграция.

### **Тема 6.**

#### ***Мотивации и контроль как функции управления***

**Мотивация** – важнейшая функция управления. Пирамиды «иерархии мотивов». Специфика стимулирования научно-технических коллективов и особенности мотивации ученых и инженеров. Практика стимулирования научных работников в компании «З М».

**Контроль** как функция по оценке текущей деятельности и получаемых результатов, а также как необходимая составляющая системы регулирования процесса по достижению поставленной цели. Основные составляющие контроля. Принципы контроля. Функции, элементы и операции контроля. Обратная связь в системе контроля. Разработка стандартов (нормативов). Измерение результатов. Оценка результатов. Корректировка результатов. Связь контроля со всеми функциями управления. Циклы улучшения (оптимизации) процессов (цикл Шюэрта).

## **7. Литература**

### **Основная**

*Базовый учебник:* Ливанский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. 4-е изд. – М.: Экономистъ, 2008.

1. Друкер, Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ.: Уч. пос. – М : Издательский дом «Вильямс», 2001.

2. Джеффри Лайкер. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. – Изд-во «Альпина Бизнес Букс», 2005. – 402 с.

3. Канбан и «точно вовремя» на Toyota. Менеджмент начинается на рабочем месте. – «Альпина Бизнес Букс, 2008.

4. Фидельман Г. Альтернативный менеджмент. Путь к глобальной конкурентоспособности. – Изд-во «Альпина Бизнес Букс», 2005.

### **Дополнительная**

1. Эдвард Деминг. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – Изд-во «Альпина Бизнес Букс», 2007.

2. Маслов В. И. Концептуальные основы менеджмента. – «Менеджмент в России и за рубежом», 2007. № 1.

3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.

4. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. – М.: Изд-во стандартов, 1992.

5. Якокка Ли. Карьера менеджера. – М.: Прогресс, 1991.



## 8. Учебно-методический план

Темы	Количество учебных часов	
	лекции	семинары, деловые игры
Тема 1. Концептуальные установки современного менеджмента	4 часа	4 часа
Тема 2. Новая школа управления (Школа количественного подхода)	4 часа	4 часа
Тема 3. Состав и содержание функций управления в системе современного менеджмента	4 часа	4 часа
Тема 4. Проектирование работы в организациях	4 часа	4 часа
Тема 5. Проектирование организаций	4 часа	4 часа
Тема 6. Мотивация и контроль как функции управления	8 часов	8 часов

## **9. Методические рекомендации по изучению курса**

Особое внимание необходимо уделить изучению первоисточников по проблемам менеджмента (Тейлор Ф. У., Друкер, Петер Ф.; Деминг Эдвард, Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.), а также отечественных работ, появившихся в последнее время: Виханский О. С., Наумов А. И.). Следует отметить, что понятие *менеджмент организации* появилось только в начале XX века, когда традиционные методы управления, основанные на опыте и интуиции, исчерпали себя.

Необходимо учесть появление нового феномена – глобализации, в рамках которой приходится управлять современными организациями. Кроме того, изменилась роль сотрудников в компаниях, все большую роль стали играть новые сотрудники умственного труда – интеллектуальные сотрудники, от результатов работы которых в эпоху экономики знаний зависит само существование организации. В этой связи меняется характер мотивации персонала и сам подход к менеджменту.

Важно обратить внимание на необходимость перехода к инновационной экономике, что предполагает новый подход к управлению предприятиями, а также изменение самой цели управления организацией: вместо максимизации прибыли путем производства более дешевых продуктов и услуг, целью становится производство новых продуктов и завоевание новых рынков. Все большее значение приобретают социальные цели организации. Прибыль становится следствием, а не целью предпринимательской деятельности (Питер Сенте).

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)