

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кудрявцев Максим Геннадьевич
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 20.09.2024 15:10:35
Уникальный программный ключ:
790a1a8df2525774421adc1fc96453f0e902bfb0

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»**
(Университет Вернадского)

Кафедра управления

Принято Ученым советом
Университета Вернадского
«28» марта 2024 г. протокол № 9



«УТВЕРЖДЕНО»
Проректор по образовательной деятельности
_____ Кудрявцев М.Г.
«28» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Социология управления

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы Финансовый менеджмент

Квалификация бакалавр

Форма обучения очная, очно-заочная

Балашиха 2024г.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Рабочая программа дисциплины разработана зав. кафедрой управления, к.э.н., Бондаренко Ольгой Владимировной

Рецензент: к.э.н., доцент, кафедры управления Толпаров Э.Б.

1 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижения компетенций

1.1 Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

Профессиональная компетенция	
ОПК – 3 Владеть способностью разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их экономической и социальной значимости; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ОПК 3.1 - Знать основы и принципы формирования организационно-управленческих решений, разработки и обоснования их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности; основные теории мотивации, лидерства и власти для принятия стратегических и оперативных организационно-управленческих решений
	ОПК 3.2 - Уметь оценивать ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений и их последствия с точки зрения экономической и социальной эффективности в условиях сложной и динамичной среды.
	ОПК 3.3 - Владеть способностью разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их экономической и социальной значимости; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

2. Цели и задачи освоения учебной дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Социология управления» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы высшего образования 38.03.02 Менеджмент.

Цель: с учетом направленности обучения дисциплина «Социология управления» обеспечивает изучение основных концепций и подходов к управлению и самоуправлению организацией, разработанных наукой и практикой как за рубежом, так и в нашей стране, формирование управленческого мировоззрения, мышления, умений и навыков по принятию и реализации управленческих решений.

Задачи:

1. Формирование представлений и подходов для организационно-управленческих решений с умением организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений.

2. Научиться владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
3. Научить проявлять способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами.
4. Формирование владения навыками планирования и организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций.

3. Объем учебной дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий, текущий и промежуточный контроль по дисциплине) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1 Очная форма обучения

Вид учебной работы	5 семестр, 3 курс
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	7
часов	252
Аудиторная (контактная) работа, часов	96,3
в т.ч. занятия лекционного типа	32
занятия семинарского типа	64
промежуточная аттестация	0,3
Самостоятельная работа обучающихся, часов	146,7
Вид промежуточной аттестации	экзамен

3.2 Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	8 семестр, 4 курс
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	7
часов	252
Аудиторная (контактная) работа, часов	32,3
в т.ч. занятия лекционного типа	16
занятия семинарского типа	16
промежуточная аттестация	0,3
Самостоятельная работа обучающихся, часов	210,7
Вид промежуточной аттестации	экзамен

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код компетенции
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
Раздел 1. Социология управления как наука	88	32	48	Устный опрос	ОПК-3
1.1. Объект и предмет социологии и управления	44	16	24		
1.2. Социальные отношения зависимости и власти	44	16	24		
Раздел 2 Сущность, структура, функции социального управления	88	32	48	Устный опрос	ОПК-3
2.1. Сущность социального управления	44	16	24		
2.2. Алгоритм социального управления	44	16	24		
Раздел 3. Методы социального управления и регулирования управленческих решений	75,7	32	50,7	Выполнение практического задания,	ОПК-3
3.1. Общие положения	37,7	16	20		
3.2. Анализ как метод социального управления	38	16	30,7		
Итого за семестр	251,7	32	146,7	Итоговое тестирование	
Промежуточная аттестация	0,3	0,3			ОПК-3
ИТОГО по дисциплине	252	96,3	146,7		

Очно- заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код компетенции
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
Раздел 1. Социология управления как наука	88	8	26,7	Устный опрос	ОПК-3
1.1. Объект и предмет социологии и управления	44	4	20		
1.2. Социальные отношения зависимости и власти	44	4	20		
Раздел 2 Сущность, структура, функции социального управления	88	12	29	Устный опрос	ОПК-3

2.1. Сущность социального управления	44	6	35		
2.2. Алгоритм социального управления	44	6	10		
Раздел 3. Методы социального управления и регулирования управленческих решений	75,7	12	10	Выполнение практического задания,	ОПК-3
3.1. Общие положения	37,7	6	20		
3.2. Анализ как метод социального управления	38	6	40		
Итого за семестр	251,7	32	210,7	Итоговое тестирование	
Промежуточная аттестация	0,3	0,3			ОПК-3
ИТОГО по дисциплине	252	32,3	210,7		

4.2 Содержание дисциплины по разделам

Раздел 1. Социология управления как наука

Цель: формирование теоретических знаний и практических навыков у обучающихся об основных категориях управления персоналом, социальном взаимодействии и работе в коллективе, технологиях процесса управления и выбора организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности.

Задачи:

- усвоение базовых понятий в системе основных категорий теории управления;
- изучение основных теорий и концепций представителей научных школ и подходов в истории развития науки;
- развитие навыков социального взаимодействия и работы в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
- изучение возможности применения концепции целевого управления в повышении эффективности управления предприятия, в том числе в сфере АПК. - приобретение навыков координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками коллектива предприятия.

Перечень учебных элементов раздела:

- 1.1. Понятие «Социологии управления» и «управление» и их значение в современном обществе
- 1.2. Развитие Социологии управления

Раздел 2 Управление как социальная технология

Цель: формирование теоретических знаний и практических навыков у обучающихся, о методах поиска и выбора организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, социальном взаимодействии.

Задачи: Изучит цели и функции системы управления. Сущность понятия "управление ". Основные концепции управления человеческими ресурсами. Выбор концепции управления. Теории и концепции представителей научных школ и подходов в истории развития науки.

Перечень учебных элементов раздела:

- 2.1. Кадровая политика

2.2. Развитие коммуникаций

Раздел 3. Социальное партнерство

Цель: приобретение необходимых теоретических знаний и практических навыков, связанных с оценкой результатов труда персонала, деятельности подразделений управления персоналом, порядок расчета экономической и социальной эффективности предприятия, оценкой экономической и социальной эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом и оценкой затрат на совершенствование системы управления.

Задачи: изучить виды современных подходов и концепций управления.

Перечень учебных элементов раздела:

3.1. Субъекты социального партнерства

3.2 Механизм управления через систему социального партнерства

5. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1 Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц, режим доступа
1	Методические указания по изучению дисциплины

6.2 Перечень учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Автор, название, место издания, год издания, количество страниц	Ссылка на учебное издание в ЭБС
Основная:		
1	Макаров В.М. Теория менеджмента: Учеб. Пособие. Спб.: Изд-во Политехн. Ун-та, 2012. 125 с.	http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/3021
2	Мартынова, А. Ю. Введение в менеджмент : учебное пособие / А. Ю. Мартынова. –Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 172 с. ISBN 978-5-9795-0740-8	http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/2555
Дополнительная		
1	Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005. — 1136 с.	https://kgn.bstu.by/wp-content/uploads/2020/02/Социология-управления.-Учебник.-Кравченко.pdf

2	Социология управления. Учебник. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с.	http://library.lgaki.info:404/2019/Тощенко_Социология.pdf
---	--	---

6.3 Перечень электронных образовательных ресурсов

№ п/п	Электронный образовательный ресурс	Доступ в ЭОР (сеть Интернет, локальная сеть, авторизованный/свободный доступ)
1	Российская национальная библиотека [Электронный ресурс]	http://nlr.ru/lawcenter_rnb
2	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов	http://fcior.edu.ru/
3	Полнотекстовая коллекция (база данных) электронных книг издательства Springer Nature.	https://link.springer.com/

6.4 Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы и лицензионное программное обеспечение

Современные профессиональные базы данных

<https://rosstat.gov.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.

<https://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access).

<http://link.springer.com/> - полнотекстовая коллекция (база данных) электронных книг издательства Springer Nature.

<http://fcior.edu.ru/> - Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов.

<https://agris.fao.org/agris-search/index.do> - Международная информационная система по сельскохозяйственным наукам и технологиям.

<http://window.edu.ru/> - Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»

Информационные справочные системы

1. Информационно-справочная система «Гарант». – URL: <https://www.garant.ru/>

2. Информационно-справочная система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>

Лицензионное программное обеспечение

Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д),

OpenOffice, Люникс (бесплатное программное обеспечение широкого класса), система дистанционного обучения Moodle (www.edu.rgazu.ru),

Вебинар (Adobe Connect v.8, Zomm, Google Meet, Skype, Мираполис), программное обеспечение электронного ресурса сайта, включая ЭБС AgriLib и видеоканал РГАЗУ (<http://www.youtube.com/rgazu>),

антивирусное программное обеспечение Dr. WEB Desktop Security Suite.

6.5 Перечень учебных аудиторий, оборудования и технических средств обучения

Предназначение помещения (аудитории)	Наименование корпуса, № помещения (аудитории)	Перечень оборудования (в т.ч. виртуальные аналоги) и технических средств обучения*

<i>Для занятий лекционного типа</i>	Учебно-административный корпус. Каб. 129. Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (поточная)	Специализированная мебель, доска меловая, мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный
<i>Для занятий семинарского типа, групповых консультаций, промежуточной аттестации</i>	Учебно-административный корпус. Каб. 125. Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (поточная)	Специализированная мебель, доска меловая. Мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный
<i>Для самостоятельной работы</i>	Учебно-административный корпус. Помещение для самостоятельной работы. Читальный зал	Персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.
	Учебно-административный корпус. Каб. 105. Учебная аудитория для учебных занятий обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ	Специализированная мебель. Автоматизированное рабочее место для инвалидов-колясочников с коррекционной техникой и индукционной системой ЭлСис 290; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей со стационарным видеувеличителем ЭлСис 29 ON; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с портативным видеувеличителем ЭлСис 207 CF; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с читающей машиной ЭлСис 207 CN; Аппаратный комплекс с функцией видеувеличения и чтения для слабовидящих и незрячих пользователей ЭлСис 207 OS.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Социология управления

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы Финансовый менеджмент

Квалификация бакалавр

Форма обучения очная, очно-заочная

Балашиха 2024г.

1. Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Компетенций	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
<p>ОПК – 3 Владеть способностью разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их экономической и социальной значимости; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>знать: Знать основы и принципы формирования организационно-управленческих решений, разработки и обоснования их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности; основные теории мотивации, лидерства и власти для принятия стратегических и оперативных организационно-управленческих решений</p> <p>Уметь : Уметь оценивать ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений и их последствия с точки зрения экономической и социальной эффективности в условиях сложной и динамичной среды.</p> <p>владеть: Владеть способностью разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их экономической и социальной значимости; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Устный опрос, выполнение практического задания, итоговое тестирование</p>
	<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Знает твердо: Знать основы и принципы формирования организационно-управленческих решений, разработки и обоснования их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности; основные теории мотивации, лидерства и власти для принятия стратегических и оперативных организационно-управленческих решений</p> <p>Умеет уверенно: Уметь оценивать ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений и их последствия с точки зрения экономической и социальной эффективности в условиях сложной и динамичной среды.</p> <p>Владеет уверенно: Владеть способностью разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их экономической и социальной значимости; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Устный опрос, выполнение практического задания, итоговое тестирование</p>
	<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Имеет сформировавшееся систематические знания: Знать основы и принципы формирования организационно-управленческих решений, разработки и обоснования их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности; основные теории мотивации, лидерства и власти для принятия стратегических и оперативных организационно-управленческих решений</p> <p>Имеет сформировавшееся систематическое умение: проектировать Уметь</p>	<p>Устный опрос, выполнение практического задания, итоговое тестирование</p>

		оценивать ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений и их последствия с точки зрения экономической и социальной эффективности в условиях сложной и динамичной среды. Показал сформировавшееся систематическое владение: Владеть способностью разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их экономической и социальной значимости; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	
--	--	--	--

2. Описание шкал оценивания

2.1 Шкала оценивания на этапе текущего контроля

Форма текущего контроля	Отсутствие усвоения (ниже порогового)*	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение практического задания	не выполнено или все задания решены неправильно	Решено более 50% задания, но менее 70%	Решено более 70% задания, но есть ошибки	все задания решены без ошибок
Устный опрос	у студента имеются отдельные представления об изученном материале, но все же большая часть материала не усвоена.	обнаруживает усвоение основного материала, но испытывает затруднение при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя; предпочитает отвечать на вопросы, воспроизводящего характера и испытывает затруднение при ответах на видоизмененные вопросы	знает изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; умеет применять полученные знания на практике.	обнаруживает усвоение всего объема материала; выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется при ответах на видоизмененные вопросы; свободно применяет полученные знания на практике.

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (зачет и экзамен, курсовая работа)

Форма промежуточной аттестации	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение итогового теста	имеет только отдельные представления об изучаемом материале, правильных ответов на предложенный тест менее 15	испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, ответов на предложенный тест 16-21	умеет применять полученные знания на практике, ответов на предложенный тест 22-28	свободно применяет знания на практике, ответов на предложенный тест 29 и более

3. 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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

ВОПРОСЫ ДЛЯ ГРУППОВОГО ОБСУЖДЕНИЯ (УСТНЫХ ОПРОСОВ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 1. Социология управления как наука

Устный опрос проводится после ряда аудиторных занятий и включает проверку усвоения материала как лекционного, так и практического по отдельным темам. Проверка знаний проводится в форме индивидуального опроса с обсуждением. Остальные студенты дополняют и уточняют рассматриваемый вопрос. Преподаватель подводит итог.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Понятие, сущность и виды управления.
2. Понятие управленческого процесса и его основные элементы.
3. Основы теории систем. Системный характер управления.
4. Понятие менеджмента. Соотношение понятий «управление» и менеджмент».
5. Менеджмент и государственное управление.
6. Функции менеджмента.
7. Принципы менеджмента.
8. Роль менеджмента в современной рыночной экономике.
9. Краткий обзор основных этапов истории менеджмента.
10. Школа научного управления.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ГРУППОВОГО ОБСУЖДЕНИЯ (УСТНЫХ ОПРОСОВ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 2 Сущность, структура, функции социального управления

Устный опрос проводится после ряда аудиторных занятий и включает проверку усвоения материала как лекционного, так и практического по отдельным темам. Проверка знаний проводится в форме индивидуального опроса с обсуждением. Остальные студенты дополняют и уточняют рассматриваемый вопрос. Преподаватель подводит итог.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Школа классического (административного) управления.
2. Школа человеческих отношений.
3. Школа поведенческих наук.
4. Иерархия потребностей Маслоу.
5. Теория потребностей Мак-Клеланда.
6. Теория двух факторов Герцберга.
7. Теория ожиданий. Теория справедливости.
8. Японская и американская модели управления.
9. Развитие управленческих идей в России.

10. Роль личности в процессе управления.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАЧ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ **Раздел 3. Методы социального управления и регулирование управленческих решений**

Задача 1

Определите статус лиц, перечисленных ниже с точки зрения их отношения к занятости как:

Эа – экономически активное население;

Б – безработные;

Эн – экономически не активное население,

Н – не включенные в состав трудовых ресурсов.

А) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу (Б);

Б) работник, переведенный на режим не полного рабочего дня (Эа);

В) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать (Н);

Г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил её поиски (Эн);

Д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения (Эн);

Е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения (Эа);

Ж) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря (Эа);

З) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей (Эн);

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

а) работник, находящийся в очередном отпуске (Эа);

б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу (Б);

в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии (Эа);

г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию (Эа);

д) военнослужащий (Эа);

е) работник, получивший инвалидность на производстве (Н);

ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы (Эн).

Задача 2

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{\text{трн}}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, $P_{\text{в}}$ - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{\text{п}}$) - 1,6 млн. человек.

Задача 3

Исходные данные. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему?

а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;

б) «все это мелочи, главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;

в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;

г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Задача 4

«Определение логической последовательности выполнения функций»

Исходные данные

Для решения задачи студентам дается перечень функций службы управления персоналом, причем этот перечень составлен в свободной последовательности без соблюдения логической взаимосвязи между функциями.

Перечень функций службы управления персоналом:

- обеспечение потребности в персонале;
- использование персонала;
- анализ маркетинговой информации;
- разработка системы целей управления персоналом;
- определение содержания труда на каждом рабочем месте;
- выбор путей покрытия потребности в персонале;
- адаптация персонала;
- определение функций и оргструктуры службы управления персоналом;
- формирование системы управления персоналом;
- планирование качественной и количественной потребности в персонале;
- отбор персонала;
- определение потребности в персонале;
- производственная социализация персонала;
- мотивация трудовой деятельности;
- управление карьерой персонала;
- высвобождение персонала;
- определение содержания и процесса мотивации;
- деловая оценка персонала;
- использование денежных и неденежных побудительных систем;
- развитие персонала;
- организация обучения персонала.

Постановка задачи

Студенты должны расставить перечисленные функции в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.

Задача 5

Описание ситуации и постановка задачи

Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала. Необходимо составить объявление о текущей вакансии.

Методические указания

В объявлении о текущей вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат; дать краткую характеристику организации, где он будет работать; изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной должности; указать телефон, факс для передачи резюме.

Задача 6

Исходные данные. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи. Как вы ответите на звонок?

- а) «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется»;
- б) «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку? оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся»;
- в) «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь»;
- г) «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо вызовите врача».

Задача 7

Исходные данные. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему?

- а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;
- б) «все это мелочи, главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;
- в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;
- г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Задача 8

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп (Ринв) - 1,2 млн.; работающие подростки (Рмол) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры (Рпен) - 4,5 млн. Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

КОМПЛЕКТ ПРИМЕРНЫХ ВОПРОСОВ (ЗАЧЕТ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА» ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Экзамен проводится в виде итогового теста. Для выполнения заданий отводится 60 минут.

Примерные задания итогового теста

1. Целью контроля является:

- а) проверка выполнения плана
- б) сбор статистических сведений
- в) усиление зависимости подчиненных
- г) обеспечение руководства информацией для корректировки плана

2. Система контроля в организации обычно состоит из:

- а) предварительного, текущего и заключительного
- б) текущего и заключительного
- в) предварительного и заключительный
- г) только из текущего контроля

3. К какой функции относится разработка новых товаров и услуг:

- а) маркетинг
- б) реклама
- в) дилерская услуга
- г) инновация

4. Что позволяет рассматривать маркетинг как функцию внутрифирменного стратегического управления:

- а) снижение издержек производства и как следствие предложение более конкурентоспособных цен
- б) глубокое изучение спроса, потребностей и требований потребителя для достижения результатов, т. е. максимальной и устойчивой прибыли
- в) применение достижений научно - технического прогресса
- г) международное разделение труда

5. Какова важнейшая функция управления:

- а) получение максимальной прибыли
- б) создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия
- в) минимизация налоговых платежей
- г) завоевание новых рынков сбыта

6. Целью планирования деятельности организации является:

- а) определение целей, сил и средств
- б) обоснование затрат
- в) обоснование сроков

г) обоснование численности работников

7. Система контроля в организации обычно состоит из:

а) предварительного, текущего и заключительного

б) текущего и заключительного

в) предварительного и заключительного

г) только из текущего контроля.

8. Является ли управление производительным трудом:

а) да, т. к. управление создает новую стоимость

б) нет, это всего лишь надзор и контроль

в) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

г) да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма

9. Из перечисленных принципов: 1. Научность, 2. Дисциплина, 3. Экономичность, 4. Иерархия,

5. Ответственность, 6. Инициатива - принципами администрирования являются:

а) 2, 4;

б) 1, 3, 5;

в) 2, 4, 6;

г) 3, 4, 5;

д) 1, 5, 6.

10. Кто не является представителем школы человеческих отношений?

а) А. Файоль;

б) Г. Мюнстербер;

в) Э. Мэйо;

г) М. П. Фоллет;

д) А. Маслоу.

11. В чем заключается цель создания философии предприятия?

а) создание имиджа предприятия;

б) формирование устава фирмы;

в) снижение издержек производства;

г) регистрация в налоговых органах;

д) составление учредительского договора.

12. К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда?

а) организационные методы воздействия;

б) распорядительные методы воздействия;

в) материальная ответственность и взыскания;

г) методы дисциплинарного воздействия;

д) экономические методы.

13. К организационным методам воздействия на персонал относится:

а) должностная инструкция;

б) приказ;

в) распоряжение;

г) удержание из зарплаты;

д) увольнение.

14. Какая из перечисленных концепций управления утверждает, что эффективность работы руководителя определяется не его личными качествами, а манерой поведения по отношению к подчиненным, «стилем руководства»?

а) структурный подход;

б) интерактивный подход;

- в) поведенческий подход;
- г) процессный подход;
- д) административный подход.

15. Какие выделяют способы распорядительного воздействия на персонал?

- а) приказы;
- б) устав предприятия;
- в) инструкции;
- г) штатное расписание;
- д) должностные инструкции.

16. Система работы с кадрами состоит из подсистем: кадровой политики, подбора персонала, оценки персонала, расстановки персонала, оценки персонала и:

- а) аттестации персонала;
- б) социального развития;
- в) найма персонала
- г) ничего из вышеперечисленного

17. Персонал фирмы подразделяется на:

- а) основной, вспомогательный и обслуживающий;
- б) руководители, специалисты и основной;
- в) производственный и управленческий
- г) производственный, вспомогательный и управленческий

18. Управленческий персонал разделяется на:

- а) основной, вспомогательный и обслуживающий;
- б) руководителей и специалистов;
- в) производственный и вспомогательный;
- г) производственный, вспомогательный и обслуживающий;

19. Рабочий персонал фирмы подразделяется на:

- а) основной, вспомогательный и обслуживающий;
- б) руководителей, специалистов и основной;
- в) производственный и управленческий
- г) производственный, вспомогательный и управленческий

20. Перечень обязательных документов при приеме на работу включают трудовую книжку, личное заявление о приеме на работу, копию документов об образовании и:

- а) характеристику
- б) рекомендательных писем
- в) резюме
- г) листок по учету кадров

21. Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации

22. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) деловые игры
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций

23. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) самообучение

24. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

25. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а) неструктурированный, непланируемый;
- б) планируемое развитие за пределами работы;
- в) планируемое развитие на работе;
- г) использование стандартизированных моделей;
- д) ответы «б» и «в»

26. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

- а) обучение по договору учебным центром;
- б) ротацию менеджеров;
- в) делегирование полномочий подчиненному;
- г) формирование резерва кадров на выдвижение;
- д) все вместе

27. Основные затраты на персонал включают:

- а) страховые взносы;
- б) заработную плату;
- в) оплату транспорта;
- г) премии

28. Косвенные затраты на персонал включают:

- а) надбавки к заработной плате;
- б) средства на охрану труда;
- в) оплату транспортных расходов;
- г) всё вышеперечисленное

29. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать :

- а) статистические данные;
- б) инструкции Центробанка РФ;
- в) методические рекомендации, утвержденные различными министерствами и ведомствами и т.п.;
- г) государственный стандарт.

30. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами

на функционирование системы управления персоналом;
г) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование организации.

31. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении:

- а) научное управление
- б) новая экономическая политика
- в) административное управление
- г) человеческие отношения

32. Классическая (административная) школа в управлении ставила своей целью:

- а) рассмотрение администратора как профессии
- б) согласование работы финансового аппарата на предприятии с производством и маркетингом
- в) создание нового стиля управления
- г) создание универсальных принципов управления.

33. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолю:

- а) планирование работ
- б) организация работ
- в) независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)
- г) контроль

34. Научное управление – это:

- а) изучение сложившейся практики и сведение ее в свод научных законов
- б) рост культурного уровня общества
- в) общественное движение за выделение управления как отдельной специальности
- г) попытка оптимизации ручного труда и повышения его эффективности с использованием научных инструментов анализа.

35. Причиной возникновения новых подходов к управлению является:

- а) изменение практики управления
- б) рост культурного уровня общества
- в) прогресс различных областей знаний и появление возможностей их использования в управлении
- г) обнаружение грубых ошибок в старых подходах

36. Является ли управление производительным трудом:

- а) да, т. к. управление создает новую стоимость
- б) нет, это всего лишь надзор и контроль
- в) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства
- г) да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма

37. "Отцом научного управления" часто называют:

- а) А. Файоля
- б) Фрэнка и Лилиан Гильбертов
- в) Ф. Тейлора
- г) Г. Ганта

38. Сущностью управления является:

- а) разделение труда на компоненты
- б) преобразование ресурсов для достижения результатов.
- в) подведение итогов работы и распределение заработка
- г) деятельность по координированию работы других людей

39. Целью контроля является:

- а) проверка выполнения плана
- б) сбор статистических сведений

- в) усиление зависимости подчиненных
- г) обеспечение руководства информацией для корректировки плана

40. Система контроля в организации обычно состоит из:

- а) предварительного, текущего и заключительного
- б) текущего и заключительного
- в) предварительного и заключительный
- г) только из текущего контроля