|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **утверждено:** |
| **Советом филиала ИТИГ (г.Москва) (филиал)****Протокол №10 от «20» июня 2018 г.** |

 |
|  |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ*****Б1.Б.13 РАЗРАБОТКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ*****основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы *бакалавриата*****по направлению подготовки: *38.03.02 Менеджмент*****направленность (профиль): *Менеджмент в туризме и гостеприимстве*****Квалификация: *бакалавр*****Год начала подготовки: *2015*****Разработчики:**

|  |  |
| --- | --- |
| должность | ученая степень и звание, ФИО |
| ***профессор Высшей школы бизнеса, менеджмента и права******доцент Высшей школы бизнеса, менеджмента и права*** | ***д.э.н, профессор Морозов В.Ю.******Гастило Л.В.*** |

**Рабочая программа согласована и одобрена директором ОПОП:**

|  |  |
| --- | --- |
| должность | ученая степень и звание, ФИО |
| ***доцент***  | ***к.э.н., доцент Саадулаева Т. А.*** |

 |

**1. Аннотация рабочей программы дисциплины Б1.Б13 Разработка управленческих решений**

Дисциплина «Разработка управленческих решений» входит в базовую часть первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Менеджмент в туризме и гостеприимстве.

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин базовой части первого блока основной образовательной программы: Менеджмент, Технологии делового общения, Экономика и предпринимательство, Документационное обеспечение профессиональной деятельности, Информационное обеспечение профессиональной деятельности, Право, Безопасность жизнедеятельности, Управление человеческими ресурсами, Бизнес-планирование, Маркетинг.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ОПК–6 - владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;

ПК-7 - владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умение координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ;

ПК-10 - владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

Содержание дисциплины «Разработка управленческих решений» охватывает круг вопросов, раскрывающих понятие организации как управляющего процесса и явления, законы и принципы организации, виды и структуру организационных отношений, системы управления организации, общие и конкретные функции управления, уровни и звенья управления, функции решений в организации процесса управления, основы методологии и теории разработки управленческого решения, типологии, условия и факторы качества управленческих решений, модели, методы и технологии разработки управленческого решения, целевую направленность управленческих решений и ее взаимосвязи с выбором альтернатив действий, особенности разработки управленческих решений в условиях неопределенности и риска, организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решений, организацию и контроль исполнения управленческих решений, системы ответственности, особенности разработки управленческих решений в системе государственного и муниципального управления, виды и формы государственных решений, общую модель и процесс разработки и исполнения государственных решений, инструменты оценки результатов и последствий государственных решений.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 12 зачетных единиц, 432 часа, в том числе:

- для очной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 332 часа (136 часов - занятия лекционного типа, 180 часов – занятия семинарского типа, консультации - 8 часов, промежуточная аттестация- 8 часов), самостоятельная работа студента - 100 часов;

- для заочной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 86 часов (32 часа - занятия лекционного типа, 38 часов – занятия семинарского типа, консультации - 8 часов, промежуточная аттестация- 8 часов), самостоятельная работа студента - 346 часов.

Преподавание дисциплины ведется на очной форме обучения на 2 курсе на 4 семестре (3 зачетные единицы), на 3 курсе на 5 семестре (3 зачетные единицы) и на 6 семестре (3 зачетные единицы), на 4 курсе на 7 семестре (3 зачетные единицы) продолжительностью 18 недель каждый, на заочной форме обучения на 3 курсе на 6 семестре, на 4 курсе в 7 и 8 семестрах и на 5 курсе в 9 семестре и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, в том числе поточные лекции, проблемные лекции, лекция-конференция, практические занятия в форме работы в малых группах, дискуссии, индивидуальных и групповых практикующих упражнений, анализа конкретной ситуации, деловой игры, устного и/или письменного опроса по вопросам тем, самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме аудиторного письменного тестирования, коллоквиума, подготовки и презентации докладов, выполнения аудиторной контрольной работы, обзора литературы, выполнения и защиты групповых проектов, промежуточная аттестация в ходе зачетов (5, 6 семестры / 7,8 семестры) и экзаменов (4,7 семестры / 6, 9 семестры).

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: Организация и управление деятельностью предприятий туриндустрии и индустрии гостеприимства /Организация и управление профессиональной деятельностью, в ходе преддипломной практики.

**2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Индекс компетенции | Планируемые результаты обучения(компетенции или ее части) |
|
| 1 | ОПК-2 | способностью находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений |
| 2 | ОПК–6 | владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций |
| 3 | ПК-7 | владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ |
| 4 | ПК-10 | владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления |

**3. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП:**

Дисциплина «Разработка управленческих решений» входит в базовую часть первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Менеджмент в туризме и гостеприимстве.

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин базовой части первого блока основной образовательной программы: Менеджмент, Технологии делового общения, Экономика и предпринимательство, Документационное обеспечение профессиональной деятельности, Информационное обеспечение профессиональной деятельности, Право, Безопасность жизнедеятельности, Управление человеческими ресурсами, Бизнес-планирование, Маркетинг.

Формирование компетенции ОПК-2 осуществляется только в ходе изучения данной дисциплины.

Формирование компетенции ОПК – 6 осуществляется только в ходе изучения данной дисциплины.

Формирование компетенции ПК-7 начинается в дисциплинах Бизнес-планирование и Организация и управление деятельностью предприятий туриндустрии и индустрии гостеприимства (5 семестр), осуществляется одновременно с дисциплиной Организация и управление деятельностью предприятий туриндустрии и индустрии гостеприимства (6, 7 семестры)/Организация и управление профессиональной деятельностью (6, 7 семестры).

Формирование компетенции ПК-10 начинается в дисциплине Социально-экономическая статистика туризма и гостеприимства (4 семестр), заканчивается в ходе преддипломной практики (8 семестр).

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: Организация и управление деятельностью предприятий туриндустрии и индустрии гостеприимства /Организация и управление профессиональной деятельностью, в ходе преддипломной практики.

**4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет \_12\_ зачетных единиц/ 432 акад.часа

(1 зачетная единица соответствует 36 академическим часам)

Для очной формы обучения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Виды учебной деятельности | Всего | Семестры |
| 4 | 5 | 6 | 7 |
|  **1** | **Контактная работа обучающихся** | 332 | 74 | 74 | 92 | 92 |
|  | в том числе: |  |  |  |  |  |
| 1.1 | Занятия лекционного типа | 136 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| 1.2 | Занятия семинарского типа, в том числе: | 180 | 36 | 36 | 54 | 54 |
|  | Семинары |  |  |  |  |  |
|  | Лабораторные работы |  |  |  |  |  |
|  |  Практические занятия | 180 | 36 | 36 | 54 | 54 |
| 1.3 | Консультации | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1.4 | **Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)**  | 8 | Экз 2 | Зачет2 | Зачет2 | Экз 2 |
| **2** | **Самостоятельная работа обучающихся** | 100 | 34 | 34 | 16 | 16 |
| 3 | Общая трудоемкость час з.е. | 432 | 108 | 108 | 108 | 108 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 |

**Для заочной формы обучения:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Виды учебной деятельности** | **Всего** | **Семестры** |
| **6** | **7** | **8** | **9** |
|  **1** | **Контактная работа обучающихся** | 86 | 20 | 18 | 22 | 26 |
|  | **в том числе:** |  |  |  | - | - |
| **1.1** | **Занятия лекционного типа** | 32 | 8 | 6 | 8 | 10 |
| **1.2** | **Занятия семинарского типа, в том числе:** | 38 | 8 | 8 | 10 | 12 |
|  | **Семинары** |  |  |  |  |  |
|  | **Лабораторные работы** |  |  |  |  |  |
|  |  **Практические занятия** | 38 | 8 | 8 | 10 | 12 |
| **1.3** | **Консультации** | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **1.4** | **Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)**  | 8 | Экз.2 | Зачет2 | Зачет2 | Экз.2 |
| **2** | **Самостоятельная работа обучающихся** | 346 | 88 | 90 | 86 | 82 |
| **3** | **Общая трудоемкость час****з.е.** | 432 | 108 | 108 | 108 | 108 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 |

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

**Для очной формы обучения:**

| Номер недели семестра | Наименование раздела | Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО | Виды учебных занятий и формы их проведения |
| --- | --- | --- | --- |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем | Консультации, акад. часов | Форма проведения консультации | СРО, акад.часов | Форма проведения СРО |
| Занятия лекционного типа, акад. часов | Форма проведения занятия лекционного типа | Практические занятия, акад.часов | Форма проведения практического занятия |
| 1 | Раздел 1. Организация как управленческий процесс | * 1. Понятие и характеристики организации
		1. Роль и место теории организации в системе наук управления
 | 2 | Поточная лекция | 2 | дискуссия |  |  | 1 | Ознакомление с ЭБС, обобщение лекционного материала |
| 2 | 1.1.2 Организация как явление. Жизненный цикл организации | 2 | Поточная лекция | 2 | групповое практикующее упражнение |  |  | 1 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
| 3 | 1.1.3 Организация как процесс управления. Виды и структура организационных отношений | 2 | Поточная лекция | 2 | групповое практикующее упражнение |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка материала к групповому проекту. |
| 4 | * 1. Организационные системы

1.2.1. Системные признаки организации. Состав подсистем организации | 2 | Поточная лекция | 2 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
| 5 | 1.2.2. Виды социальных организаций. Типы хозяйственных организаций. | 2 | Поточная лекция | 2 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
| 6 | 1.2.3. Характеристика коммерческих организаций. | 2 | Поточная лекция | 2 | групповое практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к текущему контролю |
| 6 | **Текущий контроль 1 Аудиторная контрольная работа** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Раздел 2. Основы построения управления в организации | 2.1. Организация и управление 2.1.1. Структура системы управления организацией | 2 | Поточная лекция | 2 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
| 8 | 2.1.2. Функции управления в организации | 2 | Поточная лекция | 2 | групповое практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам Подготовка материала к групповому проекту. |
| 9 | 2.1.3. Процесс и формы самоорганизации | 2 | Поточная лекция | 2 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
| 10 | 2.2. Законы организации2.2.1. Классификация зависимостей в организации | 2 | Поточная лекция | 2 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
| 11 | 2.2.2. Характеристики законов организации и их синергетического эффекта | 2 | Лекция-конференция | 2 | дискуссия |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
| 12 | 2.3. Принципы организации | 2 | Поточная лекция | 2 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
| 12 | **Текущий контроль 2 Коллоквиум** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Раздел 3. Моделирование и проектирование организации | 3.1. Коммуникации в организации 3.1.1. Процесс, направления, классификация коммуникаций в организации | 2 | Поточная лекция | 2 | групповое практикующее упражнение, анализ конкретной ситуации |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. |
| 14 | 3.1.2. Управление противоречиями в коммуникационном процессе | 2 | Поточная лекция | 2 | групповое практикующее упражнение, анализ конкретной ситуации |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. |
| 15 | 3.2. Организационная культура3.2.1. Понятие, характеристики, функции организационной культуры | 2 | Поточная лекция | 2 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. |
| 16 | 3.2.2. Методы формирования организационной культуры | 2 | Поточная лекция | 2 | групповое практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к текущему контролю |
| 16 | **Текущий контроль 3. Аудиторное тестирование** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | 3.3. Организационное проектирование 3.3.1. Сущность, требования, условия организационного проектирования | 1 | Поточная лекция | 2 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка к текущему контролю |
| 17 | **Текущий контроль 4. Защита группового проекта** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | 3.3.2. Методы, этапы, эффективность организационных изменений | 1 | Поточная лекция | 2 | групповое практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. Подготовка к промежуточной аттестации |
|  |  | **Консультация** | 2 | Г,И |  |  |
|  |  | **Промежуточная аттестация – экзамен – 2 часа** |
| 1 | Раздел 4. Теоретические основы разработки управленческих решенийРаздел 5.Методологические основы разработки управленческих решенийРаздел 6.Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решенийРаздел 7Эффективность управленческих решений | 4.1 Возникновение науки об управленческих решениях | 2 | Поточнаялекция | 2 | дискуссия |  |  | 2 | Ознакомление с ЭБС, обобщение лекционного материала |
| 2,3 | 4.2 Сущность и особенности управленческих решений | 4 | Поточнаялекция | 4 | работа в малых группах |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
| 4,5 | 4.3 Типология управленческих решений | 4 | Поточная лекция | 4 | работа в малых группах |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка материала к групповому проекту.  |
| 6 | 4.4 Условия и факторы качества управленческих решений | 2 | Поточная лекция | 2 | анализ конкретной ситуации |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам, подготовка к текущему контролю |
| 6 | **Текущий контроль 1. Коллоквиум** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | 5.1 Научные подходы к разработке управленческих решений | 2 | Проблемная лекция | 2 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
| 8 | 5.2 Целевая ориентация управленческих решений | 2 | Поточная лекция | 2 | анализ конкретной ситуации  |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
| 9 | 5.3 Принятие решений в органах государственного (муниципального) управления | 2 | Поточная лекция | 2 | анализ конкретной ситуации |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
| 9 | **Текущий контроль 2. Презентация доклада** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10,11 | 6.1 Технология разработки управленческих решений | 4 | Поточная лекция | 4 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам Подготовка материала к групповому проекту. |
| 12 | 6.2 Формы подготовки и реализации управленческих решений | 2 | Поточная лекция | 2 | деловая игра  |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. |
| 13 | 6.3 Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения | 2 | Поточная лекция | 2 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. |
| 14 | 6.4 Социально-психологические основы разработки управленческих решений | 2 | Поточная лекция | 2 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
| 15 | 6.5 Этические основы разработки управленческих решений | 2 | Поточная лекция | 2 | устный и/или письменный опрос по вопросам тем |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к подготовка к текущему контролю |
| 15 | **Текущий контроль 3. Аудиторное тестирование** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | 7.1 Эффективность управленческих решений | 2 | Поточная лекция | 2 | устный и/или письменный опрос по вопросам тем |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. |
| 17,18 | 7.2 Контроль реализации управленческих решений | 2 | Поточная лекция | 4 | устный и/или письменный опрос по вопросам тем |  |  | 8 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
| 18 |  | **Текущий контроль 4. Защита группового проекта** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Консультация** | 2 | Г, И |  |  |
|  |  | **Промежуточная аттестация – зачет – 2 часа** |
| 1,2 | Раздел 8. Методы, применяемые на стадии подготовки управленческих решенийРаздел 9.Методы планирования и прогнозирования | 8.1 Классификация методов разработки управленческих решений | 4 | Поточная лекция | 6 | деловая игра |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
| 3,4 | 8.2 Методы диагностики проблем | 4 | Поточная лекция | 6 | деловая игра |  |  | 2 | изучение научной и научно-методической базы по поставленной проблематике |
| 5,6 | 8.3 Методы целеполагания и выявления альтернатив | 4 | Поточная лекция | 6 | деловая игра |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам, подготовка к текущему контролю |
| 6 | **Текущий контроль 1. Аудиторная контрольная работа** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7,8 | 9.1 Методы прогнозирования | 4 | Поточная лекция | 6 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
| 9, 10 | 9.2 Топологические методы разработки управленческих решений | 4 | Поточная лекция | 6 | анализ конкретной ситуации  |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
| 10 |  | **Текущий контроль 2. Коллоквиум** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11,12 | Раздел 10. Методы применяемые на стадии выбора альтернатив | 10.1 Методы выбора альтернатив в условиях определенности | 4 | Поточная лекция | 6 | индивидуальное практикующее упражнение  |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
| 13,14 | 10.2 Методы выбора альтернатив в условиях определенности и риска | 4 | Поточная лекция | 6 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка презентаций, докладов по основному материалу, подготовка к текущему контролю |
| 14 |  | **Текущий контроль 3. Аудиторное тестирование** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15,16 | Раздел 11. Методы реализации управленческого решения и оценки результатов | 11.1 Методы согласования и утверждения решений | 2 | Поточная лекция | 6 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 1 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
| 16-18 | 11.2 Методы оценки эффективности решений | 4 | Поточная лекция | 6 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 1 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
| 18 |  | **Текущий контроль 4. Защита группового проекта** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Консультация** | 2 | Г, И |  |  |
|  |  | **Промежуточная аттестация – зачет – 2 часа** |
| 1,2 | Раздел 12. Взаимосвязь политической и административной деятельности в государственном управлении | 12.1 Виды и формы государственных решений | 4 | Поточная лекция | 6 | дискуссия |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. |
| 3,4 | 12.2 Характеристика основных участников разработки и исполнения государственных решений | 4 | Поточная лекция | 6 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
| 5,6 | 12.3 Общая модель разработки и исполнения государственных решений  | 4 | Поточная лекция | 6 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка обзора литературы по темам раздела, подготовка к текущему контролю. |
| 6 |  | **Текущий контроль 1: Обзор литературы** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7,8 | Раздел 13. Процесс разработки государственных решений | 13.1 Восприятие и выделение проблем в обществе и государственном управлении | 4 | Поточная лекция | 6 | дискуссия |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. |
| 9,10 | 13.2 Разработка и легитимация государственных решений  | 4 | Поточная лекция | 6 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка презентации доклада, подготовка к текущему контролю. |
| 10 |  | **Текущий контроль 2: Презентация доклада** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11,12 | Раздел 14 Исполнение государственных решений | 14.1 Система реализации государственных решений | 4 | Поточная лекция | 6 | дискуссия |  |  | 2 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. |
| 13,14 | 14.2 Формы контроля за исполнением государственных решений  | 4 | Поточная лекция | 6 | дискуссия |  |  | 2 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка к текущему контролю. |
| 14 |  | **Текущий контроль 3: Аудиторное тестирование** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15,16 | Раздел 15 Качество и эффективность исполнения государственных решений | 15.1 Общая модель оценки государственных решений | 4 | Поточная лекция | 6 | дискуссия |  |  | 1 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам .Подготовка материала к групповому проекту |
| 17,18 | 15.2 Мониторинг процесса разработки и выполнения государственных решений | 2 | Поточная лекция | 6 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 1 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка к к текущему контролю. |
| 17 |  | **Текущий контроль 4: Защита группового проекта** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Консультация** | 2 | Г, И |  |  |
|  |  | **Промежуточная аттестация – экзамен – 2 часа** |

**Для заочной формы обучения:**

| Номер недели семестра | Наименование раздела | Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО | Виды учебных занятий и формы их проведения |
| --- | --- | --- | --- |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем | Консультации, акад. часов | Форма проведения консультации | СРО, акад.часов | Форма проведения СРО |
| Занятия лекционного типа, акад. часов | Форма проведения занятия лекционного типа | Практические занятия, акад.часов | Форма проведения практического занятия |
|  | Раздел 1. Организация как управленческий процесс | * 1. Понятие и характеристики организации

1.1.1 Роль и место теории организации в системе наук управления | 3 | Поточная лекция | 0,5 | дискуссия |  |  | 5 | Ознакомление с ЭБС, обобщение лекционного материала |
|  | 1.1.2 Организация как явление. Жизненный цикл организации | 0,5 | групповое практикующее упражнение |  |  | 5 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
|  | 1.1.3 Организация как процесс управления. Виды и структура организационных отношений | 0,5 | групповое практикующее упражнение |  |  | 5 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка материала к групповому проекту. |
|  | * 1. Организационные системы

1.2.1. Системные признаки организации. Состав подсистем организации | 0,5 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 5 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
|  | 1.2.2. Виды социальных организаций. Типы хозяйственных организаций. | 0,5 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 5 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
|  | 1.2.3. Характеристика коммерческих организаций. | 0,5 | групповое практикующее упражнение |  |  | 5 | Подготовка к текущему контролю |
|  |  | **Текущий контроль 1 Аудиторная контрольная работа** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Раздел 2. Основы построения управления в организации | 2.1. Организация и управление 2.1.1. Структура системы управления организацией | 3 | Поточная лекция | 0,5 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 5 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
|  | 2.1.2. Функции управления в организации | 0,5 | групповое практикующее упражнение |  |  | 5 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам Подготовка материала к групповому проекту. |
|  | 2.1.3. Процесс и формы самоорганизации | 0,5 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 5 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
|  | 2.2. Законы организации2.2.1. Классификация зависимостей в организации | 0,5 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 5 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
|  | 2.2.2. Характеристики законов организации и их синергетического эффекта | 0,5 | дискуссия |  |  | 5 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
|  | 2.3. Принципы организации | 0,5 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 5 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
|  |  | **Текущий контроль 2 Коллоквиум** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Раздел 3. Моделирование и проектирование организации | 3.1. Коммуникации в организации 3.1.1. Процесс, направления, классификация коммуникаций в организации | 2 | Поточная лекция | 0,5 | групповое практикующее упражнение, анализ конкретной ситуации |  |  | 5 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. |
|  | 3.1.2. Управление противоречиями в коммуникационном процессе | 0,5 | групповое практикующее упражнение, анализ конкретной ситуации |  |  | 5 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. |
|  | 3.2. Организационная культура3.2.1. Понятие, характеристики, функции организационной культуры | 0,5 | индивидуальное практикующее упражнениегрупповое практикующее упражнение |  |  | 5 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. |
|  | 3.2.2. Методы формирования организационной культуры |  |  | 5 | Подготовка к текущему контролю |
|  | **Текущий контроль 3. Аудиторное тестирование** |  |  |  |  |  |  |
|  | 3.3. Организационное проектирование 3.3.1. Сущность, требования, условия организационного проектирования | 0,5 | индивидуальное практикующее упражнениегрупповое практикующее упражнение |  |  | 4 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка к текущему контролю |
|  | **Текущий контроль 4. Защита группового проекта** |  |  |  |  |
|  | 3.3.2. Методы, этапы, эффективность организационных изменений |  |  | 4 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. Подготовка к промежуточной аттестации |
|  |  | **Консультация** | 2 | Г,И |  |  |
|  |  | **Промежуточная аттестация – экзамен – 2 часа** |
|  | Раздел 4. Теоретические основы разработки управленческих решенийРаздел 5.Методологические основы разработки управленческих решенийРаздел 6.Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решенийРаздел 7.Эффективность управленческих решений | 4.1 Возникновение науки об управленческих решениях | 0.5 | Поточнаялекция | 0.5 | дискуссия |  |  | 6 | Ознакомление с ЭБС, обобщение лекционного материала |
|  | 4.2 Сущность и особенности управленческих решений | 1 | работа в малых группах |  |  | 6 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
|  | 4.3 Типология управленческих решений | 0.5 | Поточная лекция | 1 | работа в малых группах |  |  | 6 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка материала к групповому проекту.  |
|  | 4.4 Условия и факторы качества управленческих решений | 0.5 | Поточная лекция | 0.5 | анализ конкретной ситуации |  |  | 6 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам, подготовка к текущему контролю |
|  | **Текущий контроль 1. Коллоквиум** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1 Научные подходы к разработке управленческих решений | 0.5 | Проблемная лекция | 0,5 | индивидуально практикующее упражнение |  |  | 6 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю  |
|  | 5.2 Целевая ориентация управленческих решений | 0.5 | Поточная лекция | 0.5 | анализ конкретной ситуации |  |  | 6  | Подготовка к текущему контролю  |
|  | 5.3 Принятие решений в органах государственного (муниципального) управления | 0.5 | Поточная лекция | 0.5 | анализ конкретной ситуации |  |  | 6 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
|  | **Текущий контроль 2. Презентация доклада** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6.1 Технология разработки управленческих решений | 0,5 | Поточная лекция | 0,5 | индивидуально практикующее упражнение |  |  | 6 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам Подготовка материала к групповому проекту. |
|  | 6.2 Формы подготовки и реализации управленческих решений | 0.5 | Поточная лекция | 0.5 | деловая игра |  |  | 6 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
|  | 6.3 Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения | 0.5 | Проблемная лекция | 0,5 | деловая игра |  |  | 6 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам . |
|  | 6.4 Социально-психологические основы разработки управленческих решений | 0.5 | Поточная лекция | 0,5 | анализ конкретной ситуации |  |  | 6 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю  |
|  | 6.5 Этические основы разработки управленческих решений | 0.5 | Поточная лекция | 0.5 | анализ конкретной ситуациидискуссия |  |  | 6 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю  |
|  | **Текущий контроль 3. Аудиторное тестирование** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 7.1 Эффективность управленческих решений | 0.5 | Поточная лекция | 0.5 | практикующее упражнениеанализ конкретной ситуации |  |  | 6 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. |
|  | 7.2 Контроль реализации управленческих решений | 0.5 | практикующее упражнениеанализ конкретной ситуации |  |  | 12 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
|  |  | **Текущий контроль 4.** **Текущий контроль 4. Защита группового проекта** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Консультации** | 2 | Г, И |  |  |
|  |  | **Промежуточная аттестация – зачет – 2 часа** |
|  | Раздел 8. Методы, применяемые на стадии подготовки управленческих решенийРаздел 9.Методы планирования и прогнозирования | 8.1 Классификация методов разработки управленческих решений | 1 | Поточная лекция | 1 | практикующее упражнение |  |  | 9 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала |
|  | 8.2 Методы диагностики проблем | 1 | Поточная лекция | 1.5 | деловая игра |  |  | 9 | изучение научной и научно-методической базы по поставленной проблематике |
|  | 8.3 Методы целеполагания и выявления альтернатив | 1 | Поточная лекция | 1.5 | деловая игра |  |  | 9 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам, подготовка к текущему контролю  |
|  | **Текущий контроль 1. Аудиторная контрольная работа** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 9.1 Методы прогнозирования | 1 | Поточная лекция | 1 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 9 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
|  | 9.2 Топологические методы разработки управленческих решений | 1 | Поточная лекция | 1 | анализ конкретной ситуации |  |  | 9 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю  |
|  |  | **Текущий контроль 2. Коллоквиум** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Раздел 10. Методы применяемые на стадии выбора альтернатив | 10.1 Методы выбора альтернатив в условиях определенности | 0,5 | Поточная лекция | 1 | индивидуальное практикующее упражнение |  |  | 9 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
|  | 10.2 Методы выбора альтернатив в условиях определенности и риска | 0,5 | Поточная лекция | 1 | дискусияанализ конкретной ситуации |  |  | 9 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка презентаций, докладов по основному материалу, подготовка к текущему контролю |
|  |  | **Текущий контроль 3. Аудиторное тестирование** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Раздел 11. Методы реализации управленческого решения и оценки результатов | 11.1 Методы согласования и утверждения решений | 1 | Поточная лекция | 1 | анализ конкретной ситуации  |  |  | 9 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам  |
|  | 11.2 Методы оценки эффективности решений | 1 | Поточная лекция | 1 | практикующее упражнение |  |  | 14 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала, подготовка к текущему контролю |
|  |  | **Текущий контроль 4. Текущий контроль 4. Защита группового проекта** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Консультации** | 2 | Г, И |  |  |
|  |  | **Промежуточная аттестация – зачет – 2 часа** |
|  | Раздел 12. Взаимосвязь политической и административной деятельности в государственном управлении | 12.1 Виды и формы государственных решений | 1 | Поточная лекция | 1 | дискуссия |  |  | 9 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. |
|  | 12.2 Характеристика основных участников разработки и исполнения государственных решений | 1 | Поточная лекция | 1 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 9 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам |
|  | 12.3 Общая модель разработки и исполнения государственных решений  | 1 | Поточная лекция | 1 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 9 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка обзора литературы по темам раздела, подготовка к текущему контролю. |
|  |  | **Текущий контроль 1: Обзор литературы** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Раздел 13. Процесс разработки государственных решений | 13.1 Восприятие и выделение проблем в обществе и государственном управлении | 1 | Поточная лекция | 1 | дискуссия |  |  | 9 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. |
|  | 13.2 Разработка и легитимация государственных решений  | 1 | Поточная лекция | 1 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы |  |  | 9 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка презентации доклада, подготовка к текущему контролю. |
|  |  | **Текущий контроль 2: Презентация доклада** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Раздел 14 Исполнение государственных решений | 14.1 Система реализации государственных решений | 1 | Поточная лекция | 1 | дискуссия |  |  | 9 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. |
|  | 14.2 Формы контроля за исполнением государственных решений  | 1 | Поточная лекция | 2 | дискуссия |  |  | 9 | Работа в ЭБС, обобщение лекционного материала. Подготовка к текущему контролю. |
|  |  | **Текущий контроль 3: Аудиторное тестирование** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Раздел 15 Качество и эффективность исполнения государственных решений | 15.1 Общая модель оценки государственных решений | 1 | Поточная лекция | 2 | дискуссия |  |  | 9 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. Подготовка материала к групповому проекту |
|  | 15.2 Мониторинг процесса разработки и выполнения государственных решений | 2 | Поточная лекция | 2 | устный и/или письменный опрос по вопросам темы  |  |  | 10 | Подготовка к практическому занятию, предусматривающая изучение научно-практического материала по заданным вопросам. Подготовка материала к групповому проекту |
|  |  | **Текущий контроль 4: Защита группового проекта** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Консультация** | 2 | Г, И |  |  |
|  |  | **Промежуточная аттестация – экзамен – 2 часа** |

**6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Для самостоятельной работы по дисциплине обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Тема, трудоемкость в акад.ч.** | **Учебно-методическое обеспечение** |
| 1 | Понятие и характеристики организацииРоль и место теории организации в системе наук управления, 1 ак. час / 5 ак. часов | **8.1. Основная литература**1. Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / Н.В. Кузнецова. — М.: ИНФРА-М, 2018. – ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=953913>
2. Бережная Е.В., Бережной В.И. Методы и модели принятия управленческих решений: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2017. – ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=661263>

 3) Разработка управленческих решений: [Электронный ресурс] Учебное пособие / Е.В. Строева, Е.В. Лаврова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 128 с. – ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=420359>**8.2. Дополнительная литература** 1. Литвак, Б. Г. Управленческие решения [Электронный ресурс] : Учебник / Б. Г. Литвак. - М.: Московская финансово-промышленная академия, (Академия бизнеса) 2012. -– ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=451394>
2. Сендеров В.Л. Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / В.Л. Сендеров, Т.И. Юрченко, Ю.В. Воронцова, Е.Ю. Бровцина. — М. : ИНФРА-М, 2016 Режим доступа <http://znanium.com/catalog/product/541911>
 |
| 2 | Организация как явление. Жизненный цикл организации, 1 ак. час / 5 ак. часов |
| 3 | Организация как процесс управления. Виды и структура организационных отношений, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 4 | Организационные системы. Системные признаки организации. Состав подсистем организации, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 5 | Виды социальных организаций. Типы хозяйственных организаций, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 6 | Характеристика коммерческих организаций, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 7 | Организация и управление. Структура системы управления организацией, 2 ак. часа /5 ак. часов |
| 8 | Функции управления в организации, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 9 | Процесс и формы самоорганизации, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 10 | Законы организации. Классификация зависимостей в организации, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 11 | Характеристики законов организации и их синергетического эффекта, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 12 | Принципы организации, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 13 | Коммуникации в организации. Процесс, направления, классификация коммуникаций в организации, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 14 | Управление противоречиями в коммуникационном процессе, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 15 | Организационная культура. Понятие, характеристики, функции организационной культуры, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 16 | Методы формирования организационной культуры, 2 ак. часа / 5 ак. часов |
| 17 | Организационное проектирование. Сущность, требования, условия организационного проектирования, 2 ак. часа / 4 ак. часа |
| 18 | Методы, этапы, эффективность организационных изменений, 2 ак. часа / 4 ак. часа |
| 19 | Возникновение науки об управленческих решениях, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 20 | Сущность и особенности управленческих решений, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 21 | Типология управленческих решений, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 22 | Условия и факторы качества управленческих решений, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 23 | Научные подходы к разработке управленческих решений, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 24 | Целевая ориентация управленческих решений, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 25 | Принятие решений в органах государственного (муниципального) управления, 2 ак. часа в / 6 ак. часов |
| 26 | Технология разработки управленческих решений, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 27 | Формы подготовки и реализации управленческих решений, 2 ак. часа часов /6 ак. часов |
| 28 | Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 29 | Социально-психологические основы разработки управленческих решений, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 30 | Этические основы разработки управленческих решений, 2 ак. часа часов / 6 ак. часов |
| 31 | Эффективность управленческих решений, 2 ак. часа / 6 ак. часов |
| 32 | Контроль реализации управленческих решений, 8 ак. часов / 12 ак. часов |
| 33 | Классификация методов разработки управленческих решений, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 34 | Методы диагностики проблем, 2 ак. часа / 9 ак. Часов |
| 35 | Методы целеполагания и выявления альтернатив, 2 ак. часа асов / 9 ак. часов |
| 36 | Методы прогнозирования, 2 ак. часа / 9 ак. Часов |
| 37 | Топологические методы разработки управленческих решений, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 38 | Методы выбора альтернатив в условиях определенности, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 39 | Методы выбора альтернатив в условиях определенности и риска, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 40 | Методы согласования и утверждения решений, 1 ак. час / 9 ак. часов |
| 41 | Методы оценки эффективности решений, 1 ак. час / 14 ак. часов |
| 42 | Виды и формы государственных решений, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 43 | Характеристика основных участников разработки и исполнения государственных решений, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 44 | Общая модель разработки и исполнения государственных решений, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 45 | Восприятие и выделение проблем в обществе и государственном управлении, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 46 | Разработка и легитимация государственных решений, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 47 | Система реализации государственных решений, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 48 | Формы контроля за исполнением государственных решений, 2 ак. часа / 9 ак. часов |
| 49 | Общая модель оценки государственных решений, 1 ак. час /9 ак. часов |
| 50 | Мониторинг процесса разработки и выполнения государственных решений, 1 ак. час / 10 ак. часов |

**7. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

**7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Индекс компе-тенции | Содержание компетенции(или ее части) | Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части) | В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части) обучающийся должен: |
| знать | уметь | владеть |
| 1 | ОПК-2 | способностью находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | Теоретические основы разработки управленческих решений;Методологические основы разработки управленческих решений;Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решений;Эффективность и контроль реализации управленческих решенийМетоды применяемые на стадии подготовки управленческих решений | -сущностную основу, функции, особенности управленческих решений;- роль и значение решений в деятельности руководителя; - типологию, факторы, пути повышения качества управленческих решений; - виды ответственности за последствия принятия решений; | - выявлять проблемные ситуации, требующие разработки и принятия управленческих решений; - выявлять типологические особенности проблемных ситуаций в деятельности организации; - определять параметры качества управленческих решений;- применять методы разделения ответственности за результаты принятия управленческих решений | - навыками определения приоритетов разработки и принятия управленческих решений; - навыками применения причинно- следственного анализа проблемные ситуации, требующей принятия управленческого решения; - приемами оценки влияния управленческих решений на результаты деятельности организации |
| 2 | ОПК - 6 | владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций | Теоретические основы разработки управленческих решенийОрганизационные и социально-психологические основы разработки управленческих решенийМетоды, применяемые на стадии подготовки управленческих решенийМетоды планирования и прогнозирования | классификацию управленческих решений; структуру и технологию процесса принятия решений | принимать решения в управлении операционной деятельностью организаций; использовать различные виды управленческих решений | методами разработки и принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций |
| 3 | ПК-7 | владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ | Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решений;Эффективность управленческих решенийМетоды, применяемые на стадии подготовки управленческих решений | - технологические и организационные основы разработки, выбора и принятия управленческих решений;- основные методы разработки, выбора и принятия управленческих решений; -критерии принципы, методы, инструменты оценки эффективности управленческих решений; - основы контроля выполнения управленческих решений | - ставить цели и формулировать задачи, направленные на реализацию профессиональных функций руководителя; - осуществлять отбор методических приемов разработки, выбора и принятия управленческих решений; - осуществлять социально-экономическую оценку результатов принятия и реализации управленческих решений; | - методами определения приоритетов целевой ориентации управленческих решений; - навыками анализа альтернативных вариантов управленческих решений в условиях определенности, неопределенности и рисков; -навыками мониторинга выполнения принятого управленческого решения. |
| 4 | ПК - 10 | владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления | Методологические основы разработки управленческих решенийМетоды, применяемые на стадии подготовки управленческих решенийМетоды реализации управленческого решения и оценки результатов | - способы работы с управленческой информацией | - применять в процессе работы навыки поиска и обработки управленческой информации. | - навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений. |

**7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Результат обучения по дисциплине** | **Показатель оценивания** | **Критерий оценивания** | **Этап освоения компетенции** |
| Знание сущностной основы, функций, особенностей управленческих решений; роли и значения решений в деятельности руководителя; типологии, факторов, путей повышения качества управленческих решений; видов ответственности за последствия принятия решений.Умение выявлять проблемные ситуации, требующие разработки и принятия управленческих решений; выявлять типологические особенности проблемных ситуаций в деятельности организации; определять параметры качества управленческих решений; применять методы разделения ответственности за результаты принятия управленческих решений.Владение навыками определения приоритетов разработки и принятия управленческих решений; навыками применения причинно-следственного анализа проблемные ситуации, требующей принятия управленческого решения; приемами оценки влияния управленческих решений на результаты деятельности организации. | Коллоквиум, подготовка докладов с презентациями по предложенной тематике, аудиторное тестирование, аудиторная контрольная работа выполнение и защита группового проекта. | Студент демонстрирует знание сущностной основы, функций, особенностей управленческих решений; роли и значения решений в деятельности руководителя; типологии, факторов, путей повышения качества управленческих решений; видов ответственности за последствия принятия решений.Студент демонстрирует умение выявлять проблемные ситуации, требующие разработки и принятия управленческих решений; выявлять типологические особенности проблемных ситуаций в деятельности организации; определять параметры качества управленческих решений; применять методы разделения ответственности за результаты принятия управленческих решений.Студент демонстрирует владение навыками определения приоритетов разработки и принятия управленческих решений; навыками применения причинно-следственного анализа проблемные ситуации, требующей принятия управленческого решения; приемами оценки влияния управленческих решений на результаты деятельности организации. | Закрепление способности находить организационно-управленческие решения и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений |
| Знание классификации управленческих решений; структуры и технологии процесса принятия решений.Умение принимать решения в управлении операционной деятельностью организаций; использовать различные виды управленческих решений.Владение методами разработки и принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций. | Коллоквиум, подготовка докладов с презентациями по предложенной тематике, аудиторное тестирование, аудиторная контрольная работа выполнение и защита группового проекта. | Студент демонстрирует знание классификации управленческих решений; структуры и технологии процесса принятия решений.Студент демонстрирует умение принимать решения в управлении операционной деятельностью организаций; использовать различные виды управленческих решений.Студент демонстрирует владение методами разработки и принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций. | Закрепление владения методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций |
| Знание технологических и организационных основ разработки, выбора и принятия управленческих решений; основных методов разработки, выбора и принятия управленческих решений; критериев, принципов, методов, инструментов оценки эффективности управленческих решений; основ контроля выполнения управленческих решений.Умение ставить цели и формулировать задачи, направленные на реализацию профессиональных функций руководителя; осуществлять отбор методических приемов разработки, выбора и принятия управленческих решений; осуществлять социально-экономическую оценку результатов принятия и реализации управленческих решений.Владение методами определения приоритетов целевой ориентации управленческих решений; навыками анализа альтернативных вариантов управленческих решений в условиях определенности, неопределенности и рисков; навыками мониторинга выполнения принятого управленческого решения. | Коллоквиум, подготовка докладов с презентациями по предложенной тематике, аудиторное тестирование, аудиторная контрольная работа выполнение и защита группового проекта. | Студент демонстрирует знание технологических и организационных основ разработки, выбора и принятия управленческих решений; основных методов разработки, выбора и принятия управленческих решений; критериев, принципов, методов, инструментов оценки эффективности управленческих решений; основ контроля выполнения управленческих решений.Студент демонстрирует умение ставить цели и формулировать задачи, направленные на реализацию профессиональных функций руководителя; осуществлять отбор методических приемов разработки, выбора и принятия управленческих решений; осуществлять социально-экономическую оценку результатов принятия и реализации управленческих решений.Студент демонстрирует владение методами определения приоритетов целевой ориентации управленческих решений; навыками анализа альтернативных вариантов управленческих решений в условиях определенности, неопределенности и рисков; навыками мониторинга выполнения принятого управленческого решения. | Закрепление владения навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ |
| Знание способов работы с управленческой информацией.Умение применять в процессе работы навыки поиска и обработки управленческой информации.Владение методами навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений. | Коллоквиум, подготовка докладов с презентациями по предложенной тематике, аудиторное тестирование, аудиторная контрольная работа выполнение и защита группового проекта. | Студент демонстрирует знание способов работы с управленческой информацией.Студент демонстрирует умение применять в процессе работы навыки поиска и обработки управленческой информации.Студент демонстрирует владение методами навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений. | Закрепление владения навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления |

**Критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации**

Для оценки учебных достижений обучающихся используется балльно-рейтинговая технология, которая основана на единых требованиях к студентам, предполагающих в процессе изучения дисциплины прохождение фиксированного количества мероприятий текущего контроля успеваемости.

Балльно-рейтинговая технология оценки знаний студентов предусматривает проведение:

- текущего контроля успеваемости студентов;

- промежуточная аттестации успеваемости студента.

Текущий контроль – это непрерывная осуществляемое наблюдение за уровнем усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра.

Промежуточная аттестация – это вид контроля, предусмотренный рабочим учебным планом направлением подготовки, осуществляется в ходе двух зачетов и двух экзаменов.

Рейтинговая оценка студентов по каждой учебной дисциплине независимо от ее общей трудоемкости определяется по 100-балльной шкале в каждом семестре.

**Посещаемость** – посещение лекций (за исключением поточных) и практических занятий оценивается накопительно следующим образом: максимальное количество баллов, отводимых на учет посещаемости (30 баллов), делится на количество лекций (за исключением поточных) и практических занятий по дисциплине. Полученное значение определяет количество баллов, набираемых студентом за посещение одного занятия.

**Успеваемость** – оценка успеваемости выставляется за выполнение заданий текущего контроля по дисциплине (70 баллов). Всего в семестре 4 мероприятия текущего контроля (4 «контрольных точки»), причем выполнение всех 4 заданий текущего контроля является обязательным для студента. При подведении итогов за семестр преподаватель может поставить от 1 до 5 рейтинговых бонусных баллов за активность студентов на занятиях.

Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля устанавливается в следующем соотношении:

|  |  |
| --- | --- |
| - посещение учебных занятий (0-30 баллов) | **max 100 баллов** |
| - текущий контроль успеваемости (0-65 баллов), в том числе: |
| 1 задание текущего контроля (0-10 баллов) |
| 2 задание текущего контроля (0-10 баллов) |
| 3 задание текущего контроля (0-10 баллов) |
| 4 задание текущего контроля (0-35 баллов) |
| - бонусные рейтинговые баллы за активность на занятиях по итогам семестра (0-5 баллов) |

В зависимости от набранных в течение семестра баллов за посещаемость и успеваемость студенты получают допуск или недопуск к зачету, экзамену, а также могут претендовать на получение экзамена «автоматом» в соответствии со Шкалой перевода итоговых оценок в зависимости от набранной средневзвешенной оценки. Студент может отказаться от оценки «автоматом», тогда итоговая семестровая оценка будет выставляться с учетом баллов, набранных на экзамене.

Результаты текущего контроля успеваемости учитываются при выставлении оценки в ходе промежуточной аттестации.

Для допуска к промежуточной аттестации обучающийся должен выполнить все мероприятия текущего контроля по дисциплине (не иметь задолженностей по текущей контролю успеваемости) и набрать в общей сложности не менее 51 балла.

Перевод рейтинговых баллов в итоговую 5 – балльную шкалу оценку осуществляется в соответствии с таблицей.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Баллы за семестр | Автоматическая оценка | Баллы за зачет | Баллы за экзамен | Общая сумма баллов | Итоговая оценка |
| зачет | экзамен |
| 90-100\* | зачет | 5 (отлично) | - | - | 90-100 | 5 (отлично) |
| 71-89\* | зачет | 4 (хорошо) | - | 0-20 | 71-8990-100 | 4 (хорошо)5 (отлично) |
| 51-70\* | зачет | 3 (удовлетворительно) | - | 0-20 | 51-7071-8990 | 3 (удовлетворительно)4 (хорошо)5 (отлично) |
| 50 и менее | недопуск к зачету, экзамену | - | - | 50 и менее | 2 (неудовлетворительно), незачет |

\*при условии выполнения всех заданий текущего контроля

**Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм текущего контроля**

*Средство оценивания –* коллоквиум: 0-10 баллов.

- общее время устных ответов на 2 вопроса составляет 6-8 минут - 0-2 балла;

- содержание ответов отражает их правильное понимание и изложение - 0-8 баллов.

*Средство оценивания –* выполнение докладов с презентациями по предложенной тематике– 0-10 баллов:

- объем доклада 4-6 стр. - 0-2 балла;

- раскрытие темы доклада - 0-5 баллов;

- отсутствие не точностей - 0-1 балл;

- презентация доклада - 0-2 балла.

*Средство оценивания –* письменное тестирование: 0-10 баллов.

Включает 10 тестовых заданий, в каждом задании 5 вариантов ответа, правильный ответ – 1.

Каждый правильный ответ на тестовое задание составляет 1 балл.

*Средство оценивания –* выполнение и защита группового проекта – 0- 35 баллов:

- действие в команде - 0-8 баллов;

- содержание доклада - 0-9 баллов;

- презентация - 0-8 баллов;

- защита проекта - 0-10 баллов.

*Средство оценивания –* выполнение аудиторной контрольной работы: 0-10 баллов.

- объем работы составляет 1,5-2 стр. - 0-2 балла;

- содержание работы раскрывает степень владения теоретическим материалом и аргументированность ответа на поставленный вопрос - 0-8 баллов.

*Средство оценивания –* обзор литературы: 0-10 баллов.

- предоставление аннотации 3 научных статей - 0-8 баллов;

- объем обзора составляет 5-6 стр. - 0-2 балла.

**Виды средств оценивания, применяемых при проведении промежуточной аттестации и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при их выполнении**

Устный опрос + решение ситуационных задач

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Критерии оценивания | Показатели оценивания |
| **«5»/зачет** | * полно раскрыто содержание материала;
* материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
* продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
* точно используется терминология;
* показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
* ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
* продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
* продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
* допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию
* при решении ситуационной задачи использованы яркие примеры, предлагаемые решения соответствуют разбираемой ситуации, рекомендации нетривиальны и могут быть использованы для конкретного примера;
* продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.
 | * обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала,
* знание основной и дополнительной литературы;
* последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы;
* уверенно ориентируется в проблемных ситуациях;
* демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала;
* подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой
 |
| **«4» /зачет** | * вопросы излагаются систематизировано и последовательно;
* продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
* продемонстрировано усвоение основной литературы.
* ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:
* а) в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;
* б) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
* в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя;
* ситуация в целом оценена верно, предлагаемые решения в целом соответствуют разбираемой ситуации, отсутствуют примеры, даны традиционные рекомендации по всем вопросам к ситуационной задаче.
 | * обучающийся показывает полное знание
* программного материала, основной и
* дополнительной литературы;
* дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности;
* правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций;
* демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
 |
| **«3» /зачет** | * неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
* усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
* имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
* продемонстрировано усвоение основной литературы;
* ситуация в целом оценена верно, но не по всем вопросам даны корректные ответы, рекомендации носят отвлеченный характер, нет примеров;
* при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.
 | * обучающийся показывает знание основного
* материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности;
* при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения;
* не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций;
* подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне
 |
| **«2» /незачет** | * не раскрыто основное содержание учебного материала;
* обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;
* допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов;
* ситуация разобрана поверхностно, нет конкретных выводов и рекомендаций, не на все вопросы к ситуационной задаче даны ответы.
* не сформированы компетенции, умения и навыки.
 | * обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине;
* не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом;
* не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
 |

**7.3 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.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номер недели семестра  | Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части) | Вид и содержание контрольного задания | Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи  |
| 6 | Раздел 1. Организация как управленческий процесс | Аудиторная контрольная работа. Выявление теоретических знаний по темам раздела. | Включает письменный ответ на 1 вопрос Критерии оценки выполнения задания:1.Обьем работы составляет 1,5-2 стр.(0-2 балла) 2. Содержание работы раскрывает степень владения теоретическим материалом и аргументированность ответа на поставленный вопрос (0-8 баллов)Работы выполняется на 6 неделе семестра в аудитории в течении 45 минут. |
| 12 | Раздел 2. Основы построения управления в организации | Коллоквиум. Выявление теоретических знаний по темам раздела.  | Включает собеседование по 2 вопросам Критерии оценки выполнения задания:1. Общее время устных ответов на 2 вопроса составляет 6-8 минут.(0-2 балла)2. Содержание ответов отражает их правильное понимание и изложение. (0-8 баллов)Коллоквиум проводится в аудитории на 12 неделе семестра. |
| 16 | Раздел 3. Моделирование и проектирование организации | Аудиторное тестирование. Выявление теоретических знаний по темам раздела. | Включает 10 тестовых заданий, в каждом задании 5 вариантов ответа, правильный ответ-1Критерии оценки выполнения задания:Каждый правильный ответ на тестовое задание составляет 1 балл (0-10 баллов). Выполнение тестирования проводится на 16 неделе семестра в аудитории |
| 17 | Групповой проект. Выявление практических навыков и умения проведения анализа влияния факторов внешней и внутренней среды на проектирование организации | Критерии оценки проекта:1) Действие в команде(0-8баллов)2) Содержание доклада(0-9 баллов)3) Презентация (0-8 баллов)4) Защита проекта(0-10 баллов).Выполнение проекта проводится группой студентов численностью 4-5 человек на 17 неделе в аудитории в течение 90 минут |
| 6 | Раздел 4. Теоретические основы разработки управленческих решений | Коллоквиум. Выявление теоретических знаний по темам раздела.  | Включает собеседование по 2 вопросам Критерии оценки выполнения задания:1.Общее время устных ответов на 2 вопроса составляет 6-8 минут.(0-2 балла)2.Содержание ответов отражает их правильное понимание и изложение.(0-8 баллов) Коллоквиум проводится на 6 неделе семестра в аудитории  |
| 9 | Раздел 5. Методологические основы разработки управленческих решений | Презентация доклада. Выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела.  | Критерии оценки выполнения задания:1. Объем доклада 4-6 стр. (0-2 балла)2. Раскрытие темы доклада (0-5 баллов)3. Отсутствие не точностей (0-1 балл)4. Презентация доклада (0-2 балла)Презентация доклада проводится в аудитории на 9 неделе семестра |
| 15 | Раздел 6. Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решений  | Аудиторное тестирование. Выявление теоретических знаний по темам раздела. | Включает 10 тестовых заданий, в каждом задании 5 вариантов ответа, правильный ответ - 1. Критерии оценки выполнения задания:Каждый правильный ответ на тестовое задание составляет 1 балл (0-10 баллов).Выполнение тестирования проводится на 15 неделе семестра в аудитории |
| 18 | Раздел 7Эффективность управленческих решений | Групповой проект. Выявление практических навыков и умений проведения оценки качества управленческих решений принятых руководителями организаций. | Критерии оценки проекта:1) Действие в команде(0-8баллов)2) Содержание доклада(0-9 баллов)3) Презентация (0-8 баллов)4) Защита проекта(0-10 баллов).Выполнение проекта проводится группой студентов численностью 4-5 человек на 18 неделе в аудитории в течение 90 минут |
| 6 | Раздел 8Методы, применяемые на стадии подготовки управленческих решений | Аудиторная контрольная работа. Выявление теоретических знаний по темам раздела. | Включает письменный ответ на 1 вопрос Критерии оценки выполнения задания:1.Обьем работы составляет 1.5-2 стр. (0-2 балла)2. Содержание работы раскрывает степень владения теоретическим материалом и аргументированность ответа на поставленный вопрос (0-8 баллов)3. Работы выполняется на 6 неделе семестра в аудитории в течение 45 минут |
| 10 | Раздел 9Методы планирования и прогнозирования | Коллоквиум. Выявление теоретических знаний по темам раздела.  | Включает собеседование по 2 вопросам Критерии оценки выполнения задания:1. Общее время устных ответов на 2 вопроса составляет 6-8 минут.(0-2 балла)2.Содержание ответов отражает их правильное понимание и изложение. (0-8 баллов)Коллоквиум проводится в аудитории на 10 неделе семестра. |
| 14 | Раздел 10Методы, применяемые на стадии выбора альтернатив | Аудиторное тестирование. Выявление теоретических знаний по темам раздела. | Включает 10 тестовых заданий, в каждом задании 5 вариантов ответа, правильный ответ-1Критерии оценки выполнения задания:Каждый правильный ответ на тестовое задание составляет 1 балл (0-10 баллов). Выполнение тестирования проводится на 14 неделе семестра в аудитории |
| 18 | Раздел 11Методы реализации управленческого решения и оценки результатов | Групповой проект. Выявление практических навыков и умений оценки социально-экономической эффективности реализации принятия управленческих решений. | Критерии оценки проекта:1) Действие в команде (0-8 баллов)2) Содержание доклада (0-9 баллов)3) Презентация (0-8 баллов)4) Защита проекта(0-10 баллов).Выполнение проекта проводится группой студентов численностью 4-5 человек на 18 неделе в аудитории в течение 90 минут |
| 6 | Раздел 12. Взаимосвязь политической и административной деятельности в государственном управлении | Обзор литературы. Выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела. | Критерии оценки выполнения задания:1. Представление аннотации 3 научных статей (0-8 баллов).2. Объем обзора составляет 5-6 стр. (0-2 балла).Работа выполняется на 6 неделе семестра в аудитории |
| 10 | Раздел 13. Процесс разработки государственных решений | Презентация доклада. Выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела. | Критерии оценки выполнения задания:1. Объем доклада 4-6 стр. (0-2 балла)2. Раскрытие темы доклада (0-5 баллов)3. Отсутствие не точностей (0-1 балл)4. Презентация доклада (0-2 балла)Презентация доклада проводится в аудитории на 10 неделе семестра |
| 14 | Раздел 14. Исполнение государственных решений | Аудиторное тестирование. Выявление уровня освоения теоретических знаний по темам раздела. | Включает 10 тестовых заданий, в каждом задании 5 вариантов ответа, правильный ответ-1Критерии оценки выполнения задания:Каждый правильный ответ на тестовое задание составляет 1 балл (0-10 баллов). Выполнение тестирования проводится на 14 неделе семестра в аудитории |
| 17 | Раздел 15. Качество и эффективность исполнения государственных решений | Групповой проект. Выявление практических навыков и готовности к оценке качества исполнения государственных решений на региональном уровне. | Критерии оценки проекта:Выполнение проекта:1) Действие в команде(0-8 баллов)2) Содержание доклада(0-9 баллов)3) Презентация (0-8 баллов)4) Защита проекта(0-10 баллов)группой студентов численностью 4-5 человек.Выполнение проекта проводится на 17 неделе 7 семестра в аудитории в течении 90 минут. |

**Раздел 1. Организация как управленческий процесс**

Вид задания: выполнение аудиторной контрольной работы

Примеры содержания заданий для аудиторной контрольной работы:

1. Определение, сущность, свойства организации.

2. Классификация целей организации и их характеристика.

3. Основные функции организации.

4. Характеристика организации как открытой системы.

5. Характеристика внешней среды организации.

**Раздел 2. Основы построения управления в организации**

Вид задания: коллоквиум

Примерное содержание вопросов коллоквиума:

1. Общая характеристика экономической организации.
2. Типология организаций.
3. Классификация организаций.
4. Основные принципы организации.
5. Понятие законов организации.
6. Характеристика закона самосохранения.

**Раздел 3. Моделирование и проектирование организации**

Вид задания: письменное тестирование

1. Цели, задачи фирмы характеризуют:

1. методологию управления;
2. процесс управления;
3. структуру управления;
4. технику управления;
5. методику управления.

2. Законы и принципы организации относятся к:

1. процессу управления;
2. структуре управления;
3. методологии управления;
4. технике управления;
5. методике управления.

3. Коммуникации как элемент системы управления относятся к подсистеме:

1. методология управления;
2. процесс управления;
3. структура управления;
4. методика управления;
5. техника управления.

4. Разработка и реализация решений относится к подсистеме:

1. методология управления;
2. процесс управления;
3. структура управления;
4. техника управления;
5. методика управления.

5. Функция управления - это:

1. Совокупность действий, относительно однородных по некоторому признаку, направленных на достижение общей цели управления;
2. совокупность действий, относительно однородных по некоторому признаку, направленных на достижение частной цели управления;
3. совокупность действий, относительно однородных по некоторому признаку, направленных на достижение частной цели и подчиненных общей цели управления;
4. совокупность действий, направленных на достижение частной цели и подчиненных общей цели управления;
5. совокупность действий, направленных на достижение общей цели управления.

6. Мастер участка выполняет:

1. производственную функцию;
2. вспомогательную функцию;
3. функцию управления производственными функциями;
4. функцию управления управленческой деятельностью;
5. стратегическую функцию.

7. Связь между переменными входа и выхода системы, это:

А - зависимость;

В - закономерность;

C - закон;

D - результат;

E - соотношение.

8. Зависимости, которые формируются людьми для реализации глобальных целей организации или страны, являются:

A- объективными;

B - субъективными;

C - глобальными;

D - частными;

E - кратковременными.

9. Зависимость прибыльности организации от величины устойчивого спроса на ее. продукцию является:

A - объективной, долговременной;

B - объективной, кратковременной;

C - субъективной, долговременной;

D - субъективной, кратковременной;

E -нет такой зависимости.

10. Зависимость производительности труда от величины оплаты, является:

A - объективной, долговременной;

B - объективной, кратковременной;

C -субъективной, долговременной;

D - субъективной, кратковременной;

E - нет такой зависимости.

11. Зависимость эффективности труда аппарата управления от его информированности, является:

A - объективной, долговременной;

B - объективной, кратковременной;

C - субъективной, долговременной;

D - субъективной, кратковременной;

E - нет такой зависимости.

12. Формирование зависимости выходных параметров от входных; определение допустимой инерционности, запаздывания и порога реагирования - это:

A - механизм действия закона (закономерности);

B - механизм использования закона (закономерности);

C - механизм преобразования в организации;

D - механизм функционирования в организации;

E - механизм развития организации.

13. Какие из зависимостей формируются самим человеком:

A - объективные;

B - субъективные;

C - моральные;

D - долговременные;

E - кратковременные.

14. Какая из приведенных зависимостей будет основной при определении результатов деятельности фирмы?

A - словесная;

B - графическая;

C - формульная;

D - табличная;

E - нет верного ответа.

15. Какая из приведенных классификаций зависимостей не является общепринятой?

A - объективная - субъективная;

B - кратковременная - долговременная;

C - моральная - аморальная;

D - устная - письменная;

E - зависимости вообще не классифицируются.

16. Все законы, по которым функционируют организации, делятся на:

A - две группы;

B - три группы;

C - четыре группы;

D - пять групп;

E - такого деления не существует.

17. Какая из перечисленных групп характеризует группу основополагающих законов организации:

1. законы развития, синергии, гармонии;
2. законы синергии, самосохранения, гармонии;
3. законы самосохранения, развития, синергии;
4. законы развития, информированности - упорядоченности;
5. законы развития, гармонии.

18. Какой из перечисленных законов не входит в группу законов второго уровня:

1. закон развития;
2. закон гармонии;
3. закон единства, анализа и синтеза;
4. закон информированности - упорядоченности;
5. специфические законы организации.

19. Из перечисленных законов организации: 1. Закон синергии, 2. Закон самосохранения; 3. Закон информированности - упорядоченности; 4. Закон единства, анализа и синтеза; 5, Закон композиции и пропорциональности; 6. Специфические законы социальной организации; 7. Закон развития - к основополагающим законам организации относятся:

1. 1,3,4,6;
2. 1,2,7;
3. 1,2,3,5;
4. 1,3,5,7;
5. 1,2,5.

20. Процесс существенного усиления или ослабления потенциала какой-то материальной системы, называется:

1. эмерджентность;
2. синергия;
3. системность;
4. результативность;
5. развитие.

21. Из перечисленных этапов жизненного цикла полно характеризуют статическое состояние организации:

1. этап нечувствительности;
2. этап нечувствительности, насыщения, ликвидации организации;
3. этап нечувствительности, этап ликвидации организации;
4. этап насыщения;
5. все ответы неполные.

22. Из перечисленных этапов жизненного цикла полно характеризуют динамическое состояние организации:

1. этапы нечувствительности, внедрения, роста, зрелости, насыщения, спада, краха;
2. этапы внедрения, роста, зрелости;
3. этапы внедрения, роста, зрелости, насыщения, спада, краха;
4. этапы роста, зрелости;
5. этапы роста, зрелости, спада, краха.

22. Из перечисленных принципов 1) принцип приоритета цели, 2) принцип приоритета функций над структурой, 3) принцип приоритета структур над функциями, 4) принцип приоритета объекта управления над субъектом, 5) принцип приоритета субъекта управления над объектом, 6) принцип приоритета персонала, к принципам стратегического состояния организации относятся:

1. 1, 2, 5;
2. 1, 3, 4, 6;
3. 1, 2, 4;
4. 2, 3, 4, 5;
5. 1, 3, 5.

23. Из перечисленных принципов 1) принцип приоритета цели, 2) принцип приоритета персонала, 3) принцип приоритета функций над структурой, 4) принцип приоритета структур над функциями, 5) принцип приоритета объекта управления над субъектом, 6), принцип приоритета субъекта управления над объектом, к принципам стратегического состояния организации относятся:

1. 1, 2, 3, 5;
2. 2, 3, 4;
3. 2, 4, 5;
4. 1, 2, 5;
5. Нет верного ответа.

24. Для каждой компании должно быть найдено соответствие между эффективностью и затратами. Приоритет должен принадлежать эффективности. Это формулировка:

1. принципа экономичности;
2. принципа соответствия эффективности производства и экономичности;
3. принципа соответствия цели и ресурсов;
4. принципа приоритета цели;
5. нет верного ответа.

25. Ключевые цели, принятые в компании, должны своевременно обеспечиваться ресурсами - это формулировка:

1. принципа приоритета целей;
2. принципа эффективности производства;
3. принципа экономичности производства;
4. принципа соответствия эффективности производства и экономичности;
5. все ответы неверны.

26. Принцип прямоточности относится к принципам:

1. соответствия;
2. приоритета;
3. оптимальности;
4. управления;
5. эффективности.

27. Принцип ритмичности относится к принципам;

1. соответствия;
2. приоритета;
3. оптимальности;
4. управления;
5. эффективности.

28. Что из перечисленного 1) прямоточность; 2) ритмичность; 3) синхронизация; 4) оптимальное сочетание централизации и децентрализации производства и управления; 5) соответствие эффективности производства и экономичности; 6) соответствие распорядительства и подчинения, относится к принципам оптимальности?

1. 1,2,3,4;
2. 1,2,3,5,6;
3. 4,5,6,
4. 2,4,5,6;
5. 1,2,4,5,6.

29. Производственные и информационные процессы должны идти с заданным уровнем равномерности в течение заданных временных интервалов - это формулировка:

1. принципа синхронизации;
2. принципа ритмичности;
3. принципа соответствия эффективности производства и экономичности;
4. принципа оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления;
5. принципа равномерности.
6. Что из перечисленного не относится к методам изучения личности:

А) наблюдение;

Б) пробное перемещение;

В) решение управленческих задач;

Г) фотография рабочего дня;

Д) сравнение.

1. С позиции организационной культуры конфликт можно охарактеризовать как:

А) напряжение;

Б) сопротивление;

В) отсутствие согласия;

Г) негативные отношения;

Д) противостояние.

32. Пассивным поведением в отношении работы и общения характеризуется такая роль члена команды, как:

А) двойная роль;

иалист по решению задач;

Г) роли социально-эмоциональной поддержки;

Д) роль эмоциональной поддержки.

33. Управление стабилизацией используется преимущественно таким стилем, как:

А) административное управление;

Б) экономическое управление;

В) социально-экономическое управление;

Г) технократическое управление;

Д) демократическое управление.

34. Пассивным поведением в отношении работы и общения характеризуется такая роль члена команды, как:

А) двойная роль;

Б) сторонний наблюдатель;

В) специалист по решению задач;

Г) роли социально-эмоциональной поддержки;

Д) распоряжения.

**Раздел 3. Моделирование и проектирование организации**

Вид задания: выполнение и защита группового проекта

Примеры заданий для группового проекта:

Задание 1. Разработать и обосновать организационную структуру управления муниципальной гостиницы;

Задание 2. Разработать и обосновать организационную структуру управления городского молодежного спортивного клуба;

Задание 3. Разработать и обосновать организационную структуру управления муниципального фитнес-центра;

Задание 4. Разработать и обосновать организационную структуру управления социального продовольственного магазина.

Задание 5. Разработать и обосновать организационную структуру управления городской поликлиники.

**Раздел 4. Теоретические основы разработки управленческих решений**

Вид задания: коллоквиум

Примерное содержание вопросов коллоквиума:

1. Возникновение науки об управленческих решениях
2. Решение в системе управления
3. Роль решения в деятельности менеджера
4. Типология управленческих решений
5. Классификация управленческих решений
6. Условия качества управленческих решений
7. Факторы качества управленческих решений
8. Пути повышения качества решений
9. Функции решения в методологии процесса управления
10. Функции решения в организации процесса управления
11. Технология разработки управленческих решений
12. Факторы, ограничения, критерии, определяющие технологию разработки управленческих решений
13. Формы разработки управленческих решений
14. Методология процесса разработки управленческого решения
15. Организация процесса разработки управленческого решения
16. Функции и полномочия в разработке решений
17. Целевая ориентация управленческих решений
18. Сущность и виды ответственности руководителя
19. Сущность и содержание управленческого решения
20. Управленческие проблемы и их решение
21. Методические принципы разработки решений
22. Процесс управления и управленческие решения
23. Свойства качественных решений
24. Формы реализации управленческих решений.
25. Взаимосвязь целей и типологии управленческих решений
26. Формальные аспекты управленческого решения

**Раздел 5. Методологические основы разработки управленческих решений**

Вид задания: подготовка и презентация доклада.

Примеры тем докладов:

1. Процесс управления и управленческое решение.
2. Роль и функции решений в процессе управления.
3. Управленческое решение как продукт.
4. Управленческие проблемы и критерии их оценивания.
5. Основные методы подготовки управленческих решений.
6. Принципы организации процесса разработки управленческих решений
7. Неформальные аспекты управленческого решения
8. Ответственность за решение и его последствия
9. Роль и функции руководителя в процессе разработки решений
10. Требования, предъявляемые к управленческому решению
11. Особенности различных подходов к организации разработки решений
12. Классификация управленческих ситуаций и проблем
13. Характеристика объектов управленческого решения
14. Характеристика субъектов управленческого решения
15. Творческий характер управленческого решения
16. Требования к управленческим решениям
17. Системный подход к разработке управленческого решения
18. Характеристика инициативно-целевой технологии разработки управленческих решений
19. Характеристика программно-целевой технологии разработки управленческих решений
20. Характеристика регламентной технологии разработки управленческих решений
21. Особенности целевых технологий разработки управленческих решений
22. Характеристика процессорных технологий разработки управленческих решений
23. Состав процессорных технологий разработки управленческих решений
24. Информационная сущность управленческого решения
25. Социально-психологические особенности разработки управленческих решений
26. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческих решений
27. Этические основы разработки управленческих решений
28. Механизм взаимосвязи целей управленческих решений
29. Требования к целям управленческих решений
30. Влияние цели на выбор управленческого решения

**Раздел 6. Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решений**

Вид задания: письменное тестирование

1. Что такое решение в общем виде?

А) Любой результат мыслительной деятельности человека

Б) Действия руководителя в рамках своих функций

В) Распоряжение руководителя, поддержанное коллективом

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

2. Что вы понимаете под управленческим решением? А) Распределение работы между работниками организации.

Б) Конечный результат деятельности организации. В) Завершающий этап процесса управления организацией.

Г) Выбор альтернативы из множества вариантов действий. Д) План действий, формулировка задания и организационно-практическая работа по достижению поставленных целей.

3. Почему существуют различные подходы к определению понятия управленческое решение?

А) Управление охватывает разнообразные стороны деятельности человека.

Б) Обусловлено историей развития менеджмента.

В) В связи с тесным переплетением науки и практики менеджмента.

Г) Теория и практика разработки решений формировалась на основе различных взглядов и концепций менеджмента.

Д) Все подходы представляют единую концепцию эффективности.

4. Вставьте недостающие слова в определение:

(Б) необходимости принятия (А) является наличие (Г), мешающей подчиненным и (В) в целом достигать желаемых (Д).

*Варианты слов:*

А) управленческое решение

Б) проблема

В) результат

Г) источник

Д) фирма

5. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет принятая в организации методология управления?

А) Формирует философию организации.

Б) Формирует мотивацию для реализации решений.

В) В большинстве случаев не играет никакой роли.

Г) Это только теория возможного существования альтернативных вариантов решений.

Д) Это концепция или принципы разработки и принятия решений.

6. Какова взаимосвязь функций менеджмента и управленческих решений?

А) Управленческое решение является результатом осуществления определенной функции менеджмента.

Б) Взаимосвязи определяются в соответствии с классификацией управленческих решений по содержанию управленческой деятельности.

В) Взаимосвязь есть только в функциях планирования и контроля.

Г) Существенных взаимосвязей нет.

Д) Взаимосвязь есть только в функции «организация».

7. Какие из предложенных вариантов управленческих решений относятся к управлению производством:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид управленческой деятельности | Управленческие решения |
| Управлениепроизводством | 1. В течение ноября текущего года провести переподготовку руководителей высшего и среднего звена фирмы в области экономики.
2. Организовать новую службу управления персоналом и включить в ее состав отдел кадров, отдел оценки персонала и оплаты труда, отдел охраны труда и техники безопасности.
3. Объединить в одну службу производство продукции «А» и обеспечение его сырьем и материалами.
4. Создать на фирме отдел стратегического развития и подчинить его непосредственно президенту фирмы.
5. Отделу информации разработать технологию оперативного информационного обеспечения и связи руководителей высшего и среднего звена управления.
6. Сформировать систему расстановки кадров в соответствии со способностями работников и систему ротации кадров между линейными и функциональными подразделениями.
7. Отделу внутреннего аудита провести внеплановую проверку правильности использования руководителями среднего и низшего звена управленческих технологий
8. Начальнику информационного отдела создать базу данных о текущих и потенциальных потребителях и поставщиках фирмы.
 |

*Варианты ответов:*

А) 2,5,7

Б) 1,6

В) 3, 8

Г) Все решения

Д) Нет верных ответов

8. Перечислите основные элементы обобщенной схемы процесса разработки управленческого решения

А) Цель, ситуация, проблема, решение

Б) Глобальная цель, техническая цель и социальная цель

В) Разработка решения, согласование решения и утверждение решения

Г) Разработка решения, реализация решения, контроль.

Д) Нет верных ответов

9. Что такое «конкретная ситуация»?

А) Реальное положение дел относительно провозглашенной цели

Б) Набор реальных ситуаций производственной или управленческой сферы деятельности, с которыми организации приходится сталкиваться в процессе деятельности

В) Набор возмущающих воздействий, которые мешают организации продвигаться к намеченным целям

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

10. Каковы условия завершения цикла разработки управленческого решения?

А) Достижение приемлемого для руководителя значения конкретной ситуации

Б) Достижение принятой цели

В) Выполнение руководителем всего комплекса разработанных решений

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

11. Какую роль играют функции менеджмента в разработке управленческих решений?

А) Функции порождают тип управленческого решения.

Б) Функции отражают содержание управленческих решений.

В) Функции - это условия разработки управленческого решения.

Г) Функции создают информационное поле управленческого решения.

Д) Функции менеджмента позволяют реализовывать управленческие решения.

12. Как трактуется категория «технология разработки управленческих решении»

А) Способ разработки управленческих решений.

Б) Структуризация процесса разработки управленческих решений.

В) Последовательность этапов, алгоритмов и операций процесса разработки управленческих решений.

Г) Сценарий разработки управленческих решений.

Д) Приемы разработки управленческих решений.

13. Вставьте недостающие слова в определение:

Технология принятия решения – (А) и последовательность (В), приводящих к (Б) проблемы (Г).

*Варианты слов:*

А) состав

Б) решение

В) операция

Г) организация

Д) руководитель

14. Какие функции формируют цикл разработки управленческих решений?

А) Координация и регулирование.

Б) Прогнозирование, планирование, организация, контроль.

В) Планирование, организация, мотивация, контроль.

Г) Целеполагание, стратегическое планирование, проектирование.

Д) Все функции менеджмента.

15. Что понимается под категорией «принятие управленческих решений»?

А) Лицо принимающее решение.

Б) Роль руководителя организации.

В) В соответствии с ответственностью и властью принятый порядок принятияуправленческих решений.

Г) Последний этап процесса разработки управленческих решений.

Д) Осуществление выбора альтернативы.

16. На каком этапе процесса менеджмента используется генерирование вариантов управленческих решений?

А) Целеполагание.

Б) Оценка ситуации.

В) Принятие решения.

Г) На всех этапах.

Д) Разработка проблемы.

17. Какую роль играют исследования в процессах разработки управленческих решений?

А) Используются на этапе анализа ситуации.

Б) Используются на этапе определения проблемы.

В) Используются на этапе разработки вариантов решений.

Г) Используются на этапе целеполагания.

Д) Используются на каждом из этапов разработки управленческих

решений.

18. Вставьте недостающие слова в определение:

Управляемыми переменными являются (А), на которые может (В) влияние (Г) предприятия.

*Варианты слов:*

А) фактор

Б) влияние

В) оказывать

Г) руководитель

19. Как связаны процессы «разработка управленческих решений» и «принятие управленческих решений»?

А) Могут быть не связаны.

Б) Принятие – последний этап разработки управленческих решений.

В) Принятие – одна из важнейших функций руководителя.

Г) Разработка решений – это осуществление функций менеджмента, а принятие управленческого решения – это способ реализации административной власти.

Д) Это один процесс.

20. Какую роль играет организационное проектирование в разработке управленческих решений?

А) Позволяет разрабатывать варианты управленческих решений.

 Б) Позволяет скоординировать стратегические и тактические управленческие решения.

В) В процессе оргпроектирования выявляются ситуации и пробле­мы, требующие нетрадиционных подходов к разработке и принятию управленческих решений.

Г) Создает условия для разработки эффективных управленческих решений.

Д) Формирует основные взаимосвязи структуры, функций и управленческих решений.

21. Какую роль играет централизация управления в процессах разработки управленческих решений?

А) Сокращает количество разработчиков.

Б) Сокращает затраты.

В) Усложняет процесс разработки.

Г) Усложняет время разработки.

Д) Сужает область альтернатив.

22. Как с помощью анализа процесса разработки управленческих решений можно определить степень взаимосвязанности звеньев системы управления?

А) В процесс включаются все ответственные за реализацию звенья.

Б) Легко обнаружить плохо работающие подразделения.

В) По взаимосвязанности целей.

Г) По степени включенности в работу руководителей подразделе­нии.

Д) По механизму согласования решении.

23. Какую роль играет децентрализация управления в процессах разработки управленческих решений?

А) Усложняет процесс разработки.

Б) Ускоряет время разработки.

В) Сужает область альтернатив

Г) Расширяет область альтернатив.

Д) Расширяет количество разработчиков.

24. Вставьте недостающие слова в определение:

Математическая модель задачи принятия решения – это специальная (А) конструкция, (Д) описывающая в терминах математической теории (Б) процесс или (В), лежащее в основе конкретной задачи. Процесс решения такой модели является своеобразным аналогом (Г) специалиста, принимающего решение.

*Варианты слов:*

А) логическая

Б) объективный

В) явление

Г) целенаправленно

Д) мыслительного процесса

25. Как с помощью анализа процесса разработки управленческих решений можно определить степень взаимосвязанности звеньев системы управления?

А) В процесс включаются все ответственные за реализацию звенья.

Б) Легко обнаружить плохо работающие подразделения.

В) По взаимосвязанности целей.

Г) По степени включенности в работу руководителей подразделе­нии.

Д) По механизму согласования решений.

26. Какую роль играет децентрализация управления в процессах разработки управленческих решений?

А) Усложняет процесс разработки.

Б) Ускоряет время разработки.

В) Сужает область альтернатив

Г) Расширяет область альтернатив.

Д) Расширяет количество разработчиков.

27. Какую роль играет профессиональная подготовленность в разработке управленческих решений?

А) Является критерием оценки руководителей.

Б) Является критерием принятия на работу.

В) Повышает качество решений.

Г) Приводит к повышению производительности труда.

Д) Вызывает уважение сотрудников.

28. Какие из предложенных элементов относятся к функциям руководителя по организации разработки управленческого решения?

1) управление процессом выработки решений; 2) определение задачи, участие в ее конкретизации и выборе критериев оценки эффективности решения; 3) окончательный выбор из имеющихся вариантов решения и ответственность за него; 4) организация реализации разработанного решения исполнителями.

*Варианты ответов:*

А. все ответы

Б. нет верных ответов

В. 1, 2, 3

Г. 1, 3

Д. 1, 2, 4

29. Какую роль играет соблюдение принципов делегирования полномочий в процессах разработки управленческих решений?

А) Повышает ответственность за реализацию решения.

Б) Повышает ответственность за разработку решения.

В) Способствует эффективности разработки решения.

Г) Сложное решение делит на более простые.

Д) Позволяет, чтобы полномочия были достаточными для их осуществления.

30. Как принципы делегирования полномочий реализуются в процессах разработки управленческих решений?

А) Они не могут быть реализованы.

Б) Составляют базу распределения прав, обязанностей и ответствен­ности при реализации решений.

В) Принцип функциональной дефиниции позволяет разрабатывать решение в соответствии с зафиксированными функциями.

Г) Принцип уровня полномочий позволяет определить рациональ­ный уровень ответственности.

Д) Скалярный принцип делегирования связывает полномочия с властью.

31. Как связаны процессы в области разработки и принятия управленческих решений?

А) Соответствуют сложившейся системе централизации и децентрализации управлении.

Б) Отождествляются с полномочиями, правом и ответственностью административных работников.

В) Функциями, полномочиями и сложившимися неформальными связями организации.

Г) Чаше всего не связаны.

Д) Связь через процедуры принятия управленческих решений.

32. В чем заключается организационно-правовое обеспечение разработки и принятия управленческих решений?

А) В наличии системы правил, обеспечивающих единообразие разработки и принятия управленческих решений.

Б) В режиме работы организации.

В) В наличии административных и нормативных актов и организационно-правовых механизмов разработки и принятия управленческих ре­шений.

Г) Отражено в уставе организации.

Д) В системе информационного обеспечения разработки и приня­тия управленческих решений.

33. Какие проблемы разработки управленческих решений возникают в сложных – иерархических структурах управления?

А) Затрудняется последовательность этапов и параллельность реше­ния задач.

Б) Согласование целей, ресурсов, технологий, решений.

В) Координация процессов разработки решений.

Г) Взаимоотношения лиц, принимающих решение.

Д) Децентрализация сферы принятия решения.

34. Вставьте недостающие слова в определение:

Цель – (Б) состояние (А), к которому она (Г) путем достижения определенных (В) своей деятельности.

*Варианты слов:*

А) организация

Б) будущее

В) результат

Г) стремится

Д) руководитель

35. Основу целевого управления составляет:

А) Бизнес-план

Б) Набор стратегических, тактических и оперативных целей

В) Четкий регламент действий каждого руководителя

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

36. Инициативно-целевое управление

А) Не гарантирует достижения цели в заданные сроки

Б) Ведет к достижению цели в заранее неизвестные сроки

В) Гарантирует достижение цели в заданные сроки

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

37. Программно-целевое управление

А) Гарантирует достижение цели в заданные сроки

Б) Ведет к достижению цели в заранее неизвестные сроки

В) Не гарантирует достижение цели в заданные сроки

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

38. Какой вид целевого управления наиболее эффективен для организации с численностью 3-5 человек?

А) Инициативно-целевое

Б) Регламентное

В) Программно-целевое

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

39. Какой вид целевого управления наиболее эффективен для организации с численностью 100 человек?

А) Программно-целевое

Б) Регламентное

В) Инициативно-целевое

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

40. Какой вид целевого управления наиболее эффективен для экономики России?

А) Регламентное

Б) Программно-целевое

В) Инициативно-целевое

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

41. На какой функции управления базируется «Управление по результатам?»

А) Координация

Б) Организация

В) Планирование

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

42. В каких условиях наиболее эффективным является «Управление по результатам»?

А) Тогда, когда время между принятием решений и результатом их выполнения минимально (часы, несколько дней)

Б) Когда деятельность организации дает работу основной массе жителей определенной территории

В) Когда организация работает по жестко регламентированной технологии

Г) нет верных ответов

Д) все ответы верны

43. В каких условиях «Управление на базе потребностей и интересов» дает лучшие результаты?

А) Когда организация работает по жестко регламентированной технологии

Б) Когда время между принятием решений и их выполнением минимально (часы, несколько дней)

В) Когда деятельность организации дает работу основной массе жителей определенной территории

Г) нет верных ответов

Д) все ответы верны

44. «Управление на базе искусственного интеллекта» предусматривает

А) Использование руководителем информационных систем при решении технических и логических операций

Б) Полную подготовку для руководителей всех решений с помощью современных программно-информационных средств

В) Получение непосредственных указаний от компьютерных систем при выполнении подчиненными типовых операций

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

45. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют принятые долгосрочные цели организации?

А) Используются методы стратегического менеджмента.

Б) Процессы характеризуются целевым типом.

В) Обусловливают разработку стратегических решений.

Г) Процессы разработки преобразуются в разветвленный тип.

Д) Процессы разработки преобразуются в корректирующийся тип.

46. Какую роль играет «дерево целей» в разработке управленческих решений?

А) Для планирования работ всех подразделений.

Б) Для координации работ подразделений.

В) Определяет круг задач и решений для подразделений и конкретных исполнителей.

Г) Для организации процесса достижения общей цели.

Д) Для перехода от одной цели к другой.

47. Что необходимо учитывать при сравнении альтернативных вариантов решений?

А) Последствия принимаемого решения.

Б) Изменение цен на ресурсы.

В) Все сильные и слабые места альтернатив и планов их реализации.

Г) Изменение целей организации.

Д) Мотивацию исполнителей.

48. Вставьте недостающие слова в определение:

 Стратегические решения – (**В**) правил, определяющих общие (**А**) функционирования и (**Б**) фирм.

*Варианты слов:*

А) направления

Б) развития

В) набор

Г) стремление

Д) цель

49. Какую роль играет профессиональная подготовленность в разработке управленческих решений?

А) Является критерием оценки руководителей.

Б) Является критерием принятия на работу.

В) Повышает качество решений.

Г) Приводит к повышению производительности труда.

Д) Вызывает уважение сотрудников.

50. Какие из предложенных элементов относятся к функциям руководителя по организации разработки управленческого решения?

1) управление процессом выработки решений; 2) определение задачи, участие в ее конкретизации и выборе критериев оценки эффективности решения; 3) окончательный выбор из имеющихся вариантов решения и ответственность за него; 4) организация реализации разработанного решения исполнителями. 7*Варианты ответов:*

А. все ответы

Б. нет верных ответов

В. 1, 2, 3

Г. 1, 3

Д. 1, 2, 4

51. Какую роль играет соблюдение принципов делегирования полномочий в процессах разработки управленческих решений?

А) Повышает ответственность за реализацию решения.

Б) Повышает ответственность за разработку решения.

В) Способствует эффективности разработки решения.

Г) Сложное решение делит на более простые.

Д) Позволяет, чтобы полномочия были достаточными для их осуществления.

52. Как принципы делегирования полномочий реализуются в процессах разработки управленческих решений?

А) Они не могут быть реализованы.

Б) Составляют базу распределения прав, обязанностей и ответствен­ности при реализации решений.

В) Принцип функциональной дефиниции позволяет разрабатывать решение в соответствии с зафиксированными функциями.

Г) Принцип уровня полномочий позволяет определить рациональ­ный уровень ответственности.

Д) Скалярный принцип делегирования связывает полномочия с властью.

53. Какие проблемы разработки управленческих решений возникают в сложных – иерархических структурах управления?

А) Затрудняется последовательность этапов и параллельность реше­ния задач.

Б) Согласование целей, ресурсов, технологий, решений.

В) Координация процессов разработки решений.

Г) Взаимоотношения лиц, принимающих решение.

Д) Децентрализация сферы принятия решения.

54. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играют полномочия?

А) Дают право принятия решения.

Б) Создают условия решения единой для всей организации задачи.

В) Это условия для реализации лидера.

Г) Это возможность дифференциации заработной платы.

Д) Это ограничение в системе принятия решений.

55. Какую роль поведение руководителей играет в процессе принятия управленческих решений?

А) Авторитарный стиль повышает эффективность принятых решений.

Б) Демократический стиль повышает эффективность принятых решений.

В) Корпоративный стиль повышает эффективность принятых решений.

Г) Открытая мотивация повышает эффективность принятых решений.

Д) Авторитарный стиль снижает эффективность принятых решений.

56. Какую роль личностные качества руководителя играют в процессе принятия управленческих решений?

А) Личностные качества играют большую роль в малых группах.

Б) Личностные качества играют роль только в малых организациях.

В) Играют роль не качества, а собственность.

Г) Не играют никакой роли.

Д) Качества эффективного лидера создают потенциал эффективности принятых решений.

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Контроль – (Б) менеджмента по (А) расхода (В) и обеспечению (Г) планов, программ, заданий по реализации управленческих решений.

*Варианты слов:*

А) учет

Б) функция

В) ресурсы

Г) выполнение

Д) решение

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Контроль выполнения управленческого решения – (А) и определение соответствия (В) состояния (Б) управления принятым управленческим решениям, а так же правовым, финансовым, техническим и моральным (Г).

*Варианты слов:*

А) проверка

Б) объекта

В) фактического

Г) нормы

Д) методы

59. Какие организационные изменения необходимо осуществить при реализации маркетинговой концепции разработки управленческих решений?

А) Ориентировать организацию на исследование рынка.

Б) Повысить профессиональный уровень работников.

В) Осуществить организационный и психологический переход на реализацию концепции маркетинга.

Г) Осуществлять функции маркетинга.

Д) Создать подразделения маркетинга.

60. Какие проблемы для разработки управленческих решений создает усложнение связей между подразделениями организации?

А) Размывается ответственность исполнения.

Б) Все ответы верны

В) Усложняется разработка плана.

Г) Усложняется система контроля решений.

Д) Нет верного ответа

61. Какую роль играет диапазон управления в процессах разработки управленческих решений?

А) Не играет роли.

Б) Чем выше диапазон управления, тем больше должен учитываться характер деятельности и профессионализм исполнителей.

 В) Формирует трудно контролируемую область решений.

 Г) Оказывает влияние на планирование и контроль.

Д) Увеличивается количество исполнителей.

62. Какую роль играет мониторинг в разработке управленческих решений?

А) Позволяет оценить решение с позиций достижения цели.

Б) Позволяет адекватно реагировать на изменение ситуации.

В) Обеспечивает информацией для принятия решений в условиях неопределенности.

 Г) Обеспечивает достоверность данных.

Д) Практически не используется.

63. Какую роль играет делегирование полномочий в процессах разработки управленческих решений?

А) Содействует эффективности разработки решения.

Б) Делит сложную задачу на более простые.

В) Повышает ответственность за реализацию решения.

Г) Повышает ответственность за разработку решения.

Д) Способствует эффективности реализации решения.

64. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет правовое обеспечение управления организацией?

А) Устанавливает ответственность за последствия реализованных решений.

Б) Дает право разрабатывать и принимать решения.

В) Устанавливает права, обязанности и ответственность за решения.

Г) Устанавливает порядок распределения ответственности.

Д) Обеспечивает законность принятого процесса разработки решений.

**Раздел 7. Эффективность управленческих решений**

Содержание заданий группового проекта:

Задание 1. Осуществить моделирование ситуации, в условиях которой представленное управленческое решение может оцениваться как качественное:

Руководство компании «Хруст» приняло решение о выпуске печенья для пользователей компьютеров, которое не крошится и не забивает крошками клавиатуру.

Задание 2. Осуществить моделирование ситуации, в условиях которой представленное управленческое решение может оцениваться как качественное:

Руководство фирмы «Apple» приняло решение об изменении конфигурации экрана монитора и создании нового программного обеспечения.

Задание 3. Осуществить моделирование ситуации, в условиях которой представленное управленческое решение может оцениваться как качественное:

Руководство автомобильной компании приняло решение о выпуске автомобиля для слепых водителей.

Задание 4. Осуществить моделирование ситуации, в условиях которой представленное управленческое решение может оцениваться как качественное:

Руководство компании сотовой связи приняло решение о проведении маркетингового исследования рынка в городе А с целью определения возможного объема продаж и оптимального уровня тарифов.

**Раздел 8. Методы, применяемые на стадии подготовки управленческих решений**

Вид задания: выполнение аудиторной контрольной работы

Примеры содержания заданий для аудиторной контрольной работы:

1.1 Классификация методов разработки управленческих решений

1.2 Методы диагностики проблем

1.3 Методы целеполагания и выявления альтернатив

**Раздел 9. Методы планирования и прогнозирования**

Вид задания: коллоквиум

Примеры содержания вопросов коллоквиума:

1. Прогнозирование: понятийная база, типологии прогнозов;
2. Фактографические методы прогнозирования;
3. Экспертные методы прогнозирования;
4. Место прогнозирования в принятии решений.

**Раздел 10. Методы, применяемые на стадии выбора альтернатив**

Вид задания: письменное тестирование

1. Вставьте недостающие слова в определение

Метод – это система (Б) и процедур (В) различных (А) управления с целью выработки (Г) управленческих решений.

*Варианты слов:*

А) задача

Б) правило

В) выполнение

Г) рациональных

Д) решение

2. Какими факторами определяется область применения ме­тодов разработки решений?

А) Характером решаемых проблем.

Б) Условиями, в которых принимается решение.

В) Сочетанием обоих факторов.

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

3. Вставьте недостающие слова в определение:

Аналитические методы - основанные на работе (**Б**) или специалиста с набором аналитических (**А**). Они определяют соотношение между (**Г**) выполнения (**В**) и ее (**Д**) в виде формул, графиков, логических соотношений.

*Варианты слов:*

А) зависимость

Б) руководитель

В) задача

Г) условия

Д) результат

4. Аналитические методы разработки решений характеризуются тем, что:

А) Руководители устанавливают и используют реальные зависимости между условиями выполнения задачи и ее результатами

Б) Руководители используют проверенные на практике варианты решений и результаты их выполнения

В) Руководители, используя математические критерии оптимальности определяют наилучший вариант решения.

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Статистические методы - основанные на (Б) информации о (В) удачном (А) ряда организаций в какой-либо сфере деятельности для (Г) или реализации УР (Е) компаниями.

*Варианты слов:*

А) опыт

Б) использование

В) прошлом

Г) разработка

Д) результат

Е) другие

6. Матричный метод разработки решений основан:

А) На достигнутом компромиссе критериев решения проблемы

Б) На использовании информации о прошлых результатах в конкретных сферах деятельности

В) На предварительном составлении набора вопросов, направленных на решение проблемы.

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

7. Какие из перечисленных методов разработки управленче­ских решений относятся к группе экспертных методов?

А) Метод теории игр

Б) Метод разработки сценария

В) Метод Дельфи

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

8. Экспертный метод разработки решений эффективно реализуется при условии, когда:

А) Решения рассчитаны на широкий круг потребителей

Б) Ситуации имеют сходный или повторяющийся характер

В) В решении принимают участие несколько специалистов разного профиля и уровня управления

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

9. Метод сценариев представляет собой

А) Графическое изображение связей основных и последующих вариантов разработки решения

Б) Набор прогнозов по решению проблемы, их возможным положительным и отрицательным последствиям

В) Набор аналитических зависимостей между условиями решения проблемы и возможными результатами

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

10. К эвристическим методам разработки решений относится

А) Метод дерева решений

Б) Метод ранжировки решений

В) Метод мозговой атаки

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

11. К активирующим методам разработки решений относится

А) Метод сценариев

Б) Метод конференции идей

В) Матричный метод

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

12. Почему в различных моделях менеджмента формируются разные системы оценки решений?

А) Системы оценки одни и те же.

Б) Оценка закладывается в технологию менеджмента.

В) Модели характеризуются способом разработки решений, если способы разные, то и критерии оценки разные.

Г) Ставятся разные цели.

Д) Цели достигаются разными способами.

13. Какие методы генерирования вариантов решений наиболее используемы в любой организации?

А) Использование групп.

Б) «Мозговой штурм».

В) Административные.

Г) Экономические.

Д) Маркетинговые

14. Коммуникации в организации рассматриваются:

1. как процесс;
2. как явление;
3. как формы отношения между людьми;
4. как процесс и как явление;
5. как взаимодействие между субъектом и объектом управления.

15. Процесс общения, передачи информации от человека к человеку, является:

1. коммуникацией;
2. мотивацией;
3. контактом;
4. связью;
5. отношениями.

16. Источник, канал, сообщение, получатель - это четыре основных компонента модели:

1. мотивации;
2. коммуникации;
3. организации;
4. власти;
5. деятельности.

17. Перевод, преобразование смысла идеи, сообщения в символы - это:

1. трансляция;
2. трактовка;
3. интерпретация;
4. кодирование;
5. декодирование.

18. Реакция получателя на сообщение источника называется:

1. обратной связью;
2. ответом;
3. сигналом;
4. знаком;
5. нет верного ответа.

19. Средство, с помощью которого сообщение передается от источника к получателю, называется:

1. кодом;
2. каналом;
3. знаком;
4. символом;
5. сигналом.

20. Символы коммуникации делятся на:

1. вербальные и невербальные;
2. закодированные и незакодированные;
3. прямые и косвенные;
4. содержательные и формальные;
5. прямые и косвенные.

21. Помехи и искажения в процессе коммуникации, препятствующие достижению заданного результата, называются:

1. деструкцией;
2. диссонансом;
3. шумом;
4. дисгармонией;
5. нарушением коммуникации.

22. Ступенями коммуникации являются:

1. полная поддержка, различие, поляризация, столкновение, антагонизм;
2. различие, поляризация, столкновение, конфликт;
3. полная поддержка, различие, конфликт;
4. поляризация, столкновение, антагонизм, конфликт;
5. антагонизм, конфликт.

23. Выступающий передает послание аудитории. Эта коммуникация является:

1. межличностной;
2. общественной;
3. внутренне-оперативной;
4. коммуникацией в малой группе;
5. внешней.

24. Условиями возникновения конфликта является наличие:

1. оппонентов и инцидента;
2. оппонентов и объекта конфликта;
3. конфликтной ситуации и инцидента;
4. конфликтной ситуации и объекта конфликта;
5. объекта конфликта.

25. Отличительным признаком конфликта является:

1. реальная борьба между действующими людьми или группами;
2. невозможность реализации целей какой-либо из взаимодействующих сторон;
3. деятельность людей, преследующих различные цели;
4. стремление к власти;
5. социльно-психологическая напряженность, порождающая изменения в деятельности организации.

26. Как измеряют управленческие решения?

А) Не измеряют.

Б) Оценивают экономический ущерб от нереализованного решения.

В) Оценивают экономическим результатом реализованного решения.

Г) С помощью количественно-качественных показателей результативности решения.

Д) С помощью шкалы.

27. Какие критерии измерения решений наиболее часто используются на практике?

А) Результаты работы организации в целом.

Б) Максимизация прибыли.

В) Минимизация затрат.

Г) Качество произведенного продукта.

Д) Время исполнения (точно вовремя).

28. Какая взаимосвязь между критериями результативности и эффективности решений?

А) По существу, это один показатель.

Б) Эффективность — экономический показатель, результативность оценивается с помощью и социальных, и экономических показателей.

В) Результативность — показатель достижения цели, эффективность — прибыли.
Г) Результативность связана с производительностью труда, эффективность — с экономическими достижениями производительного труда.

Д) Совершенно не связаны.

29. Какие способы измерения управленческих решений наиболее распространены в российской практике управления?

А) Дисциплина.

Б) Экономические результаты.

В) Качество выполнения.

Г) Реализация решения точно вовремя.

Д) Начальник — всегда прав.

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Анализ - разложение целого на (А) и последующее установление (В) между ними с целью повышения (Б) прогнозирования, оптимизации, обоснования, планирования и оперативного (Д) реализацией управленческого решения по развитию (Г).

*Варианты слов:*

А) элемент

Б) качество

В) взаимосвязь

Г) объект

Д) управление

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Формализованная сторона процесса подготовки и выбора решения - это (Б), обусловленная (А) процесса выработки (В).

*Варианты слов:*

А) математизация

Б) нормативная

В) решение

Г) руководитель

Д) подчиненный

32. Решения, тщательно оцененные менеджером, рассмотрены все альтернативные варианты – это:

А) Рискованные решения.

Б) Импульсивные решения.

В) Осторожные решения.

Г) Профессиональное решение.

Д) Нет верных ответов

33. Какую роль играет внутренняя среда в разработке управленческих решений коммерческих организаций?

А) Не играет роли, все управляемо.

Б) Ее изменения могут повлиять на результаты реализации принятых решений.

В) В соответствии с глубиной изменений они могут быть отражены в конкретных решениях и процессе их принятия.

Г) Все зависит от характера и глубины изменений.

Д) Каждое изменение среды должно фиксироваться и вноситься в процесс разработки и принятия управленческих решений.

34. Какую роль играет миссия организации в разработке управленческих решений?

А) Создает систему ограничений.

Б) Позволяет контролировать направление развития.

В) Определяет характер взаимодействия с внешней средой.

Г) Позволяет разрабатывать решения в рамках направлений деятельности.

Д) Часто приводит к противоречивым решениям.

35. Как определить дефицит сырья и материалов?

А) Определить запасы сырья и материалов на складах.

Б) Определять наличие сырья я материалов на складах и в незавершенном производстве.

В) Определять наличие сырья и материалов на складах и в незавершенном производстве и возможности его приобретения.

Г) Определить потребность в сырье и материалах на основе производственной программы и действующих норм расхода.

Д) Определять потребность в сырье и материалах для каждого варианта решения.

36. Вставьте недостающие слова в определение:

Неопределенность – (**Б**) или не точность (**В**) об (**А**) реализации (**Г**).

*Варианты слов:*

А) условия

Б) неполнота

В) информация

Г) решение

Д) цель

37. Разработка управленческого решения в условиях неопределенности характеризуется:

А) Возможностью получения нежелательных результатов

Б) Возможностью получения отрицательных результатов

В) Обязательностью получения отрицательных результатов

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

38. Какая из причин наиболее часто приводит к возникновению неопределенности при разработке решения?

А) Отсутствие полной и достоверной информации

Б) Изменение рыночной культуры

В) Уровень квалификации руководителя

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

39. Какие параметры относятся к полностью управляемым?

А) Производительность труда

Б) Межличностные отношения в коллективе

В) Конъюнктура цен на производимые товары

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

40. Какой фактор влияет на решение, применяемое в условиях определенности?

А) Готовность руководителя идти на риск

Б) Величина выручки

В) Возможность измерить риск

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

41. Какую роль в разработке управленческих решений играет информационное воздействие?

А) Изменяет процесс разработки.

Б) На языке менеджмента это — принятое решение.

В) Нужно оценить степень влияния на процесс разработки решений.

Г) Может стимулировать разработку, апеллировать к интересу или в корне изменить отношение разработчиков.

Д) Дополнительной информации.

42. Как формируется базовая информация управленческих решений?

А) Формируется специальными подразделениями.

Б) Формируется руководителем.

В) Это задачи информационного менеджмента.

Г) Формируется постепенно, накапливается в базах данных.

Д) Из источников макросреды, малых групп и индивидуальных особенностей, обусловливающих структуру эмоций.

43. Какие источники информации влияют на достоверность и полноту информационной базы управленческих решений?

А) Специальные подразделения.

Б) Маркетинговые службы.

В) Общий отдел.

Г) Эксперт.

Д) Ни один источник не застрахован от недостоверной информации.

44. Какую роль в процессе разработки управленческих решений играет сложность решаемой задачи?

А) Решение сложных задач требует большей проработанности на каждом из последовательных этапов процесса разработки и принятия решений.

Б) Осуществляется так же, как и решение простых.

В) Простых решений не бывает.

Г) Сложность зависит от профессионализма менеджеров.

Д) Сложность зависит от величины периода решения.

45. Что такое риск?

а) Возможность убытков или недополучение доходов по сравнению с планом

б) Обязательность убытков или недополучение доходов по сравнению с планом

в) Резкое изменение ситуации на рынке

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

46. Вставьте недостающие слова в определение:

Риск – (В) возникновения (Б) или (А) доходов по сравнению с прогнозируемым (Г).

*Варианты слов:*

А) снижение

Б) убытки

В) вероятность

Г) вариант

Д) решение

47. При развитии рыночных отношений в экономике риск

а) Увеличивается

б) Уменьшается

в) Регулируется правительством

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

48. Решение принимаемое в условиях риска

а) Невозможно прогнозировать его результат;

б) Оно может иметь несколько исходов с определённой степенью вероятности;

в) Невозможно определить вероятность его осуществления.

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

49. Что вызывает необходимость интуиции при оценке риска?

а) Многоплановость видов риска

б) Повторяемость хозяйственных операций

в) Недостаток информации

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

50. Расставьте предложенные элементы в последовательности, определяющей управленческое поведение при принятии решений в условиях риска:

1. Оценка «личной» приемлемости риска; 2) признание рискованной ситуации; 3) приспособление к риску; 4) оценка степени риска.

*Варианты ответов:*

А. 1, 3, 2, 4

Б. 1, 2, 3, 4

В 2, 1, 4, 3

Г 4, 3, 2, 1

Д. 2, 3, 4, 1

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Внешняя среда – это (**А**) реально существующих явлений и процессов, прямо или косвенно влияющих на (**Б**) компании, на (**В**) неопределенностей и (**Г**) при разработке и реализации УР.

*Варианты слов:*

А) набор

Б) деятельность

В) уровень

Г) риск

Д) решение

52. Какую роль играет внешняя среда в разработке управленческих решений коммерческих организаций?

А) Оказывает влияние на типологию менеджмента. Б) Оказывает влияние на выработку всех целей и задач организации. В) Оказывает влияние на решение кадровых вопросов.

Г) Роли не играет.

Д) Оказывает влияние на выработку стратегических целей, связанных с изменениями деятельности.

53. Почему для разработки управленческих решений необходим мониторинг внутренней и внешней среды организации?

А) Позволяет адекватно реагировать на изменение ситуации.

Б) Позволяет оценить решение с позиций достижения цели. В) Используется только для стратегических решений.

Г) Обеспечивает достоверность данных.

Д) Снижает неопределенность информации.

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Анализ ситуации – (Б) параметров (А) объекта, сложившихся (В) условий и конкурентных (Д) его функционирования при разработке или реализации управленческого решения.

*Варианты слов:*

А) управляемый

Б) изучение

В) внешний

Г) условия

Д) ситуаций

55. Какова роль ресурсов в принятии долгосрочных планов развития организации?

А) Только кадровые ресурсы играют важную роль в развитии организации.

Б) Важны не ресурсы, а их соотношение и цена.

В) При разработке долгосрочных планов ресурсы могут не учитываться.

Г) Развитие организации может быть связано с реорганизацией, в которой ресурсы играют второстепенную роль.

Д) Ресурсы обеспечивают достижение всех целей.

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Прогнозирование – (А) динамики развития (В) в будущем, (Г) путях и сроках осуществления этого процесса, основанное на имеющейся (Б).

*Варианты слов:*

А) предложение

Б) информация

В) ситуация

Г) альтернативных

Д) цель

57. Какую стратегию должен выбрать руководитель небольшой торговой фирмы по закупкам товаров, исходя из характеристик рынка.

А) Закупать для продажи преимущественно товары с неэластичным спросом.

Б) Закупать для продажи преимущественно товары с эластичным спросом.

В) Закупать для продажи в равном процентном отношении товары с эластичным и неэластичным спросом.

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

58. Что означает стратегия «First mover»?

А) Выход на рынок с новым товаром.

Б) Выход на рынок с известным товаром, но с новыми потребительскими свойствами

В) Выход на новый рынок с известным товаром.

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

59. Что означает стратегия «Last mover»?

А) Выход на новый рынок с известным товаром

Б) Выход на старый рынок с новым товаром

В) Выход на старый рынок с известным товаром, но с новыми

потребительскими свойствами.

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

60. Как достичь устойчивой области сбыта товаров, исходя из кривой жизненного цикла.

А) Увеличением продолжительности всех этапов жизненного цикла товара?

Б) Увеличение продолжительности этапов «рост» и «насыщение»?

В) Предотвращением этапа «спада»?

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

61. Каким путем целесообразно получить ресурсы для пополнения основных фондов для фирмы с преимущественно ручным производством?

А) За счет собственных средств

Б) За счет аренды или лизинга

В) За счет привлечения сторонних инвестиций

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

62. Каким путем целесообразно получить ресурсы для расширения основных фондов для фирмы с преимущественно автоматизированным производством?

А) За счет аренды или лизинга

Б) За счет привлечения сторонних инвестиций

В) За счет собственных средств

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

63. Какие варианты получения инвестиций предполагают их наибольшее увеличение для ООО?

А) Кредит под залог ликвидной недвижимости

Б) Расширение числа учредителей

В) Поиск венчурного капитала

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

64. Какие варианты получения инвестиций предполагают наибольшее увеличение инвестиций для ОАО?

А) Кредит в коммерческом банке

Б) Вторичная эмиссия акций

В) Расширение числа учредителей

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

65. Конкуренция – это процесс:

А) Позитивный как для продавца, так и для покупателя

Б) Негативный для продавца и позитивный для покупателя

В) Негативный, поскольку требует дополнительных затрат на рекламу и повышение качества товара

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

66. Какие факторы в наибольшей степени влияют на конкурентоспособность предприятия?

А) Инновационный потенциал

Б) Производственная мощность

В) Обеспеченность сырьем

Г) Нет верных ответов

Д) Все ответы верны

67. Вставьте недостающие слова в определение:

Эффективность управленческого решения – (А), полученная по (В) разработки или (Б) управленческого решения в (Г).

*Варианты слов:*

А) результативность

Б) реализация

В) итоги

Г) организация

Д) реализация

68. Как измерить эффективность управленческих решений?

А) С помощью системы социальных и экономических показателей в соответствии с уровнем и иерархией управленческих решений.

Б) Результатам и деятельности организации.

В) Степенью соответствия и достижения поставленных целей. Г) Зависит от управленческой ситуации.

Д) Качеством выполнения.

69. Как можно определить «пространство эффективных решений?

А) Это время, прибыль, качество.

Б) Это время, доходы, доля на рынке.

В) Это пространство, образованное целями, знаниями (информацией) и результативностью решений.

Г) Это прибыль, качество, доля на рынке. Д) То, о котором мечтает руководитель.

70. Какие показатели эффективности управленческих решений используются для оценки в органах государственного и муниципального управления?

А) Производительность труда. Б) Показатели социального обеспечения подведомственной территории и экономической эффективности органов управления.

В) Показатели социально-экономического развития подведомственной территории. Г) Показатели финансово-хозяйственной деятельности органов власти.

Д) На практике практически не используются.

1. Вставьте недостающие слова в определение:

Экономическая эффективность управленческого решения – это (А) стоимости прибавочного продукта, полученного в результате (Г) конкретного решения, и (Б) на его (В) и реализацию.

*Варианты слов:*

А) соотношение

Б) затрат

В) разработку

Г) реализации

Д) руководитель

72. Почему экономическое обоснование занимает особое место в системе комплексного обоснования управленческих решений?

А) Реализация любых решений требует финансовых источников.

Б) Критерии выбора альтернатив имеют преимущественно экономическую природу. В) Экономические показатели, отражающие интересы собственника организации, потребителей, местного сообщества, государства, выступают в качестве ограничений при оценке и выборе альтернатив.

Г) Высокая степень точности и достоверности результатов экономического обоснования.

Д) Неустойчивое финансовое положение многих российских организаций.

73. Какие аспекты менеджмента не рассматриваются при экономическом обосновании управленческого решения?

А) Оценка соответствия выдвигаемых альтернатив проблемной ситуации.

Б) Особенности взаимоотношения руководителей и исполнителей.

В) Определение эффекта или ущерба от реализации каждой альтернативы или комбинации альтернатив, расчет других экономических показателей.

Г) Оценка возможностей реализации управленческого решения.

Д) Обеспечение сопоставимости альтернативных вариантов.

74. От каких показателей зависит процесс разработки и принятия управленческого решения:

А) Специфики деятельности организации.

Б) Организационной структуры.

В) Внутренней культуры.

Г) Внешней среды.

Д) Все ответы верны.

75. Какие показатели могут не учитываться при определении эффекта от улучшения качества продукции? А) Цена единицы модернизированной продукции.

Б) Дополнительные затраты на улучшение изделий.

В) Изменение спроса в связи с повышением качества изделий.

Г) Доходы потребителей данной продукции.

Д) Деление затрат на постоянные и переменные.

76. Кто должен собирать аналитический материал о неблагоприятной управленческой ситуации, для повышения эффективности принимаемого решения:

А) Только руководитель организации.

Б) Специалист, обладающий достаточными знаниями и опытом в области, к которой принадлежит неблагоприятная управленческая ситуация.

В) Любой сотрудник организации, которому руководитель поручил собрать аналитический материал о неблагоприятной управленческой ситуации.

Г) Элементы системы менеджмента.

Д) Нет верных ответов

**Раздел 11. Методы реализации управленческого решения и оценки результатов**

Примеры группового проекта:

Задание 1. Предложить 2 альтернативных варианта повышения загрузки муниципальной курортной гостиницы и провести расчет их ожидаемой эффективности.

Задание 2. Предложить 2 альтернативных варианта увеличения количества покупателей социального-продовольственного магазина и провести расчет их ожидаемой эффективности.

Задание 3. Предложить 2 альтернативных варианта роста числа городской библиотеки и провести расчет их ожидаемой эффективности.

Задание 4. Предложить 2 альтернативных варианта увеличения количества абитуриентов государственного вуза и провести расчет их ожидаемой эффективности.

**Раздел 12. Взаимосвязь политической и административной деятельности в государственном управлении**

Вид задания: обзор литературы

Предусматривается подготовка письменного обзора научной литературы по темам раздела с использованием ЭБС и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Студент представляет краткую аннотацию 3-х научных статей по проблематике по плану:

- Ф.И.О. автора, название статье, издание;

- проблемы, рассматриваемые в статье;

- основные пути решения проблем, предлагаемых авторам;

- выводы.

**Раздел 13. Процесс разработки государственных решений**

Вид задания: презентация докладов

Примерная тематика докладов с презентацией:

1. Участники принятия и исполнения государственных решений в сфере здравоохранения и их взаимодействие.
2. Участники принятия и исполнения государственных решений в сфере жилищной политики и их взаимодействие.
3. Участники принятия и исполнения государственных решений в сфере региональной политики: цели и механизмы взаимодействия.
4. Участники государственной политики в работе с религиозными объединениями и организациями.
5. Цели и приоритеты принятия и исполнения государственных решений в сфере образования.

**Раздел 14. Исполнение государственных решений**

Вид задания: аудиторное тестирование

Примеры тестовых заданий:

1. Управляемые переменные - это:

А) совокупность факторов и условий, вызывающих появление той или иной проблемы, которыми может управлять ЛПР;

Б) охватываемые проблемой ситуации, которыми не может управлять ЛПР, но которыми могут управлять другие лица;

В )принципы и методы выбора решения, в результате применения которых получают рекомендации или рекомендуемое решение.

2. Отберите пример слабоструктурированной проблемы.

А. оптимизации пассажиропотоков городского общественного транспорта;

Б. прогнозирование чрезвычайных ситуаций;

В. определение оптимального количества поступающей в школы единиц оргтехники;

Г. укомплектование городских поликлиник врачами-терапевтами.

3. Управляющее воздействие выражается в организации процесса претворения в практику властных решений в деятельности государственных служащих на:

1. политическом уровне при формулировании политического курса;
2. политическом уровне при разработке государственной политики;
3. административном уровне.

4. По характеру цели государственной политики решения могут быть разделены на:

1. долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные;
2. стратегические, тактические, оперативные;
3. общие и частные;
4. конечные и промежуточные.

5. Субъективный подход в процессе определения приоритетов государственных решений означает, что:

1. выбор приоритетов происходит в процессе политической борьбы между различными партиями и группами;
2. приоритеты выбираются в результате субъективного решения;
3. при решении конкретных общественных вопросов применяют набор количественных показателей.
4. При анализе альтернатив государственной политики к критериям результативности относят:
5. вероятность достижения целей;
6. издержки и выгоды;
7. влияние административных процессов и барьеров;
8. политические риски при выполнении;
9. распределение результатов и выгод.

7. Оценка государственной политики на мезоуровне - это:

1. оценка государственной политики в отдельной сфере или решение крупной социально-экономической проблемы;
2. оценка государственных программ, когда анализируются результаты конкретных действий государственных или региональных властей по реализации целевой программы;
3. оценка проектов, направленных на решение достаточно узких, локальных проблем.

8. К техническим показателям при проведении оценки политики относятся:

1. результативность,
2. решение проблемы;
3. эффективность,
4. прибыльность;
5. социальная справедливость,
6. удовлетворение потребностей,
7. добавленные общественные ценности;
8. институциональные возможности,
9. увеличение административных ресурсов.

9. Дополните определение: «Контроль - это система процедур, организационных структур и инструментов, …».

1. необходимых для достижения поставленных целей, гарантия правильного расходования ресурсов в соответствии с задачами;
2. механизм защиты от ошибок в управлении и инструмент получения информации для принятия решения;
3. средство управления рисками при реализации политики или программ;
4. верны все варианты.

10. Профсоюзы относятся к:

1. организованным группам интересов;
2. неорганизованным группам интересов;
3. специализированным структурам для артикулирования интересов.

11. На политическом уровне правительственные действия, направленные на выработку целей и задач, отражающих требования общества - это:

1. формулирование политического курса;
2. выработка государственной политики;
3. организация процесса претворения в практику властных решений в деятельности государственных служащих.

12. Определение приоритетов при принятии государственного решения на основе политического подхода:

1. происходит в процессе политической борьбы между различными партиями и группами и зависит от таких факторов, как: расстановка политических сил, характер отношений между ними и обществом, глубина конфликта интересов, особенностей политической культуры и т.д.;
2. приоритеты выбираются в результате субъективного решения, в основе которого лежит разрыв между определенными стандартами, нормами, с одной стороны, и восприятием существующей ситуации со стороны определенных социальных слоев, групп и индивидов, которые должны и имеют возможность сделать выбор, - с другой;
3. применяется набор количественных показателей, позволяющих более объективно подойти к этому вопросу и оценить важность проблем.

13. Цели государственного управления, которые напрямую не связаны с реализацией стратегических (главных) целей, но могут возникать при этом и носить негативный, противоположный смысл – это цели:

1. стратегические;
2. оперативные;
3. тактические;
4. промежуточные.

14. Большое количество альтернатив характерно для

1. хорошо структурированных общественных проблем;
2. слабо структурированных общественных проблем;
3. неструктурированных общественных проблем.

15. При анализе альтернатив государственной политики к критериям политической реализуемости относят:

1. вероятность достижения целей;
2. издержки и выгоды;
3. влияние административных процессов и барьеров;
4. политические риски при выполнении;
5. распределение результатов и выгод.

**Раздел 15. Качество и эффективность исполнения государственных решений**

Вид задания: выполнение и защита группового проекта

Перечень заданий для выполнения группового проекта:

Задание 1.

Провести информационную подборку и оценку отчета регионального органа власти о выполнении программы поддержки молодых семей.

Задание 2.

Провести информационную подборку и оценку отчета регионального органа власти о выполнении программы развития здравоохранения.

Задание 3.

Провести информационную подборку и оценку отчета регионального органа власти о выполнении развития внутреннего туризма.

Задание 4.

Провести информационную подборку и оценку отчета регионального органа власти о выполнении программы борьбы с наркоманией.

**Типовые контрольные вопросы и ситуационные задачи для промежуточной аттестации**

**Перечень контрольных вопросов для промежуточной аттестации (экзамен 4 / 6 семестр)**

1. Сущность организации как явления

2. Сущность организации как процесса.

3. Факторы, формирующие внутреннюю среду организации.

4. Экономический потенциал организации и его составляющие.

5. Характеристика факторов внешней среды организации.

6. Деловая среда и макроокружение организации.

7. Структура факторов деловой среды организации.

8. Факторы макросреды организации.

9. Понятие системы. Свойства систем.

10. Система и признаки ее характеризующие.

11. Классификация систем.

12. Организация как открытая система.

13. Социальная организация как система.

14. Классификация социальных систем по целям.

15. Хозяйственные организации и их классификация.

16. Типология организаций.

17. Структура жизненного цикла организации

18. Виды отношений, складывающихся в организации.

19. Методы распределения работ в организации и границы их использования.

20. Система управления организацией и ее подсистемы.

21. Функциональное содержание организации.

22. Характеристика общих и конкретных функций управления.

23. Методы управления организацией.

24. Информационные системы в управлении организацией.

25. Зависимость, закономерность, закон.

26. Классификация зависимостей.

27. Виды зависимостей и практика их использования в управлении организацией.

28. Характеристика законов организации.

29. Сущность и практика реализации закона синергии.

30. Сущность и практика реализации закона самосохранения.

31. Сущность и практика реализации закона развития.

32. Закон информированности-упорядоченности.

33. Закон единства анализа и синтеза.

34. Закон гармонии (композиции и пропорциональности).

35. Характеристика основополагающих законов организации.

36. Характеристика законов организации второго порядка.

37. Взаимосвязь законов организации.

38. Факторы самосохранения организации.

39. Характеристика внутренних факторов разрушения организации.

40. Факторы обеспечения синергетического эффекта в организации.

41. Факторы внешнего разрушительного воздействия на организацию.

42. Принципы организации.

43. Характеристика принципов приоритета.

44. Характеристика принципов соответствия.

45. Принципы статической организации.

46. Принципы динамической организации.

47. Статика и динамика организации.

48. Коммуникации в организации как процесс и как явление.

49. Структура коммуникационного процесса.

50. Управленческая информация и ее характеристики.

51. Виды коммуникаций в управленческом процессе.

52. Ступени противоречий в коммуникационном процессе.

53. Управление противоречиями в организации.

54. Понятие и сущность организационной культуры.

55. Идеальная и материальная культура организации.

56. Механизм формирования организационной культуры.

57. Признаки классификации организационных культур.

58. Сильные и слабые культуры и их характеристика.

59. Статические и динамические культуры.

60. Активная и пассивная культура организации.

**Перечень ситуационных задач для промежуточной аттестации (экзамен 4 / 6 семестр)**

Ситуационная задача.

Продукты питания – в развивающуюся страну Венгерская фирма «Эмэкс» экспортирует основные продукты питания. На одном из потенциальных внешних рынков сбыта сложилась ситуация неудовлетворенного спроса. Таким образом, выход на новый рынок для «Эмэкса» оказался очень легким. В первый год покупателями товаров «Эмэкса» выступали почти исключительно частные предприниматели. 80 % реализации составляли массовые товары, остальное пришлось на долю защищенных патентом и товарным знаком фирменных изделий. (Набор изделий состоял из 25 наименований, из которых 21 фирменными были 80 %.) На следующий год экспорт вырос в 3,1 раза. Здесь уже 88 % закупила государственная организация-импортер. Количество наименований изделий увеличилось до 45 и из них фирменные изделия составили уже 44%. На третий год также намечались перспективы расширения продаж.

При заключении новых сделок необходимо было принимать во внимание, что:

• в данном случае речь идет о рынке развивающейся страны;

• товары, поставленные по заключенным на второй год работы на рынке сделкам, попадут к конечному потребителю не раньше II квартала следующего года, поскольку отгрузки осуществляются в IV квартале года заключения контрактов;

• рынок при возрастании конкуренции постепенно начал насыщаться;

• покупатели из частного сектора начали работать во всех районах страны, они профессионально разбираются в вопросах сбыта товара;

• государственная организация-импортер из-за отсутствия специалистов и сбытовой сети с трудом реализует товары;

• для сбыта фирменных изделий необходимы значительные усилия по их продвижению;

• в интересах развития местной промышленности государственная организация-импортер заботится об импорте полуфабрикатов («Эмэкс» экспортирует и их).

«Эмэкс» организовала в стране-импортере выставку, где крупнейшие специалисты могли ознакомиться с уже экспортируемыми и 6 новыми фирменными изделиями. С рекламной точки зрения выставка хорошо удалась. Далее, «Эмэкс» командировала на рынок специалиста, чтобы он организовал для представителя фирмы службу по работе с покупателями, кото-рая могла бы, кроме всего прочего, помочь государственной организации реализовать импортируемое продовольствие.

Вопросы для обсуждения

1. Почему фирмой «Эмэкс» было принято решение выйти на рынок развивающейся страны?

2. Какое положение удалось занять фирме на рынке продуктов питания через два года?

Ситуационная задача.

Концерн «Энергия» Успешный вариант конверсии и вхождения в рынок крупного предприятия продемонстрировал воронежский концерн «Энергия». За шесть лет он удвоил выпуск продукции, утроил объемы научно-исследовательских и опытно- конструкторских работ, в 4 раза и более увеличил производство товаров народного потребления. Концерну удалось сохранить темпы жилищного и социального строительства, своими силами им был построен кирпичный завод. Все это было осуществлено при неизменной численности работающих. В концерне «Энергия» задумались над неизбежностью конверсии раньше других. Не пользуясь льготами, положенными «чистым» оборонщикам, коллектив концерна был вынужден постоянно решать проблему выживания. Годы ушли на разработку и реализацию комплексной программы, за основу которой были взяты известные направления мировой экономической науки — «теория успеха» и «управление на спаде». Первым серьезным шагом в реорганизации концерна стало формирование научно-производственных комплексов (НПК).

Для промышленности России создание НПК на базе конструкторских отделов и производственных цехов — не новинка. Однако в концерне «Энергия» довели эту идею до логического завершения, объединив научные, производственные и экономические интересы. НПК занялись маркетингом: изучением спроса; разработкой, производством и сбытом продукции. В концерне образовано 20 НПК. На них легла основная тяжесть перехода с военной продукции на мирную, и они справились с этой задачей.

В 1989 г. концерн выступил инициатором создания и учредителем 34 коммерческого банка «Энергия». Открытие банка решило проблему финансовой самостоятельности подразделений концерна. Работники концерна стали получать зарплату через свой банк, а это позволило внедрить систему самокредитования. Ведь далеко не все работники берут зарплату со своих счетов полностью, и невостребованные суммы можно пустить в оборот. Поэтому резко (в 5 раз) сократился удельный вес кредитов Госбанка РФ. Концерн «Энергия» отказался от традиционной вертикальной (линейно-функциональной) структуры управления производством. Сейчас в нем более 100 экономически и юридически самостоятельных предприятий. Различна численность их работников, разнообразны формы собственности. В целом «Энергия» — это акционерное общество закрытого типа. Более 80% работников стали совладельцами собственности, выкупив акции. Идеология, принятая в концерне «Энергия», такова: коллектив - это семья. Она гарантирует всем ее работникам постоянную работу, но не постоянное место работы, которое может меняться в зависимости от экономической целесообразности.

Вопросы для обсуждения

1. Какая цель была у концерна до экономических преобразований?

2. Как изменились цели в ходе преобразований?

3. Как изменились остальные внутренние переменные под влиянием цели?

4. Какие социальные ценности характеризуют руководителей концерна «Энергия»? Можно ли это назвать частью организационной культуры концерна?

Ситуационная задача.

Переселение компаний Профессор Гарвардской школы бизнеса Майкл Портер — автор серии работ о том, как компании преуспевают на мировой арене. Его выводы парадоксальны: в условиях глобального рынка значение страны увеличивается, а не уменьшается; строгие правительственные стандарты помогают, а не вредят компаниям.

Немецкая фирма «Сименс» (медицинское оборудование) испытывала трудности, конкурируя с американскими компаниями, и перевела свою главную базу в США. В области медицины огромным преимуществом США является структура спроса — множество независимых больниц и независимых врачей, самостоятельно принимающих решения. Поэтому там есть все условия для нововведений. Всегда есть возможность испытать новое лекарство, лабораторный анализ и инструмент. В других странах медицинские системы имеют более сложную и жесткую структуру, в большей степени национализированы: все врачи проходят одинаковую подготовку и могут применять в своей практике лишь одобренные процедуры. В такой атмосфере едва ли мыслимы нововведения. Поэтому иностранные врачи и предприниматели приезжают в Америку, чтобы открыть фирмы медицинского профиля.

Какую роль играют правительственные регламентации в конкурентоспособности компаний? Следует различать два вида таких регламентации. Первый вид — регулирование стандартов качества продукции, ее безопасности и влияния на окружающую среду. Здесь строгие правила помогают делу, лишают компании самодовольства и принуждают к улучшениям. В идеале нужны такие стандарты, которые слегка опережали бы время. Если вы примете нормы, не отвечающие мировым стандартам, это повредит вашим компаниям. Но если ваши нормы будут несколько строже, чем в Германии и Японии, это поможет вашим компаниям стать мировыми лидерами в соответствующих отраслях.

Второй вид — регулирование конкуренции с помощью контроля цен или ограничения выхода на рынок. Такие меры ослабляют конкурентоспособность компаний, что подтверждается наблюдениями по всему миру. Англичане сильны в таком бизнесе, как аукционная продажа произведений искусства, потому что они регулируют ее мало. По той же причине они лидируют в страховании. США преуспели в области здравоохранения, потому что регламентируют эту сферу меньше, чем другие страны. Аналогичное положение и с развитием банков в Швейцарии. Единственная сложность при отмене прямых регламентации заключается в необходимости обеспечить адекватное соперничество. Нельзя снимать ограничения с компаний, не заручившись гарантией, что они не сольются и не образуют монополии. Потребитель всегда платит больше там, где нет конкуренции.

Вопросы для обсуждения

1. Опишите в понятиях сложности, подвижности и неопределенности условия среды, в которых приходится действовать медицинским компаниям в США и Германии? Почему фирмы стремятся работать в США?

2. Как возросло в последнее время число и сложность законов в России? Приведите примеры фирм, которые «перевели свой офис» из России в другую страну? Что повлияло на их решение?

3. Как принудительное использование законов отражается на деятельности компаний?

4. Что такое «оффшорная» зона? Что такое «свободная экономическая зона»? Чем вызвано появление последних в структуре экономики РФ?

5. Какие факторы внешней среды, кроме законодательства, необходимо учитывать компаниям при «переселении»?

Ситуационная задача.

Сокращение ступеней управления Структура управления крупнейших автомобильных фирм «Тойота», «Форд Мотор», «Дженерал Моторс» была исследована группой экспертов. Оказалось, что максимальное число уровней управления звеньев между председателем совета директоров компании и рабочим заводского цеха составило: в «Тойоте» - 7, у «Форд Мотор» — 17, у «Дженерал Моторс» — 22.

Всем известны отрицательные последствия многозвенности структур управления в компаниях: чем больше уровней управления, тем больше людей, отвергающих прогрессивные идеи и предложения, связанные с риском; тем жестче и мелочнее контроль высших уровней над низовыми; тем значительнее торможение и искажение информации, поступающей снизу вверх и сверху вниз; тем объемнее поток документации.

Сокращение уровней управления до разумного минимума во многих случаях отражается положительно на результатах деятельности компаний. Например, фирме «Коринг», сократившей число управленческих уровней с пяти до двух, удалось снизить издержки на 40%, сроки поставок с шести недель до трех дней. Если в одном из главных подразделений компании свыше четырех уровней управления, то у нее есть возможности для упрощения структуры управления и, следовательно, повышения эффективности функционирования.

Вопросы для обсуждения

1. Какой тип структуры управления больше всего подходит для приведенных ситуаций?

2. Как отражается на эффективности управления применение данного типа структуры?

3. Много или мало иметь пять уровней управления между исполнителем и директором?

4. Как влияет применение того или иного типа структуры управления на число уровней управления?

**Перечень контрольных вопросов для промежуточной аттестации (зачет 5 / 7 семестр)**

1. Решение в системе управления
2. Роль решения в деятельности менеджера
3. Типология управленческих решений
4. Классификация управленческих решений
5. Условия качества управленческих решений
6. Факторы качества управленческих решений
7. Пути повышения качества решений
8. Функции решения в методологии процесса управления
9. Функции решения в организации процесса управления
10. Технология разработки управленческих решений
11. Факторы, ограничения, критерии, определяющие технологию разработки управленческих решений
12. Формы разработки управленческих решений
13. Методология процесса разработки управленческого решения
14. Организация процесса разработки управленческого решения
15. Функции и полномочия в разработке решений
16. Целевая ориентация управленческих решений
17. Сущность и виды ответственности руководителя
18. Сущность и содержание управленческого решения
19. Управленческие проблемы и их решение
20. Методические принципы разработки решений
21. Процесс управления и управленческие решения
22. Свойства качественных решений
23. Формы реализации управленческих решений решений
24. Взаимосвязь целей и типологии управленческих решений решений
25. Формальные аспекты управленческого решения
26. Принципы организации процесса разработки управленческих решений
27. Неформальные аспекты управленческого решения
28. Ответственность за решение и его последствия
29. Роль и функции руководителя в процессе разработки решений
30. Требования, предъявляемые к управленческому решению
31. Особенности различных подходов к организации разработки решений
32. Классификация управленческих ситуаций и проблем
33. Характеристика объектов управленческого решения
34. Характеристика субъектов управленческого решения
35. Творческий характер управленческого решения
36. Требования к управленческим решениям
37. Системный подход к разработке управленческого решения
38. Характеристика инициативно-целевой технологии разработки управленческих решений
39. Характеристика программно-целевой технологии разработки управленческих решений
40. Характеристика регламентной технологии разработки управленческих решений
41. Особенности целевых технологий разработки управленческих решений
42. Характеристика процессорных технологий разработки управленческих решений
43. Состав процессорных технологий разработки управленческих решений
44. Информационная сущность управленческого решения
45. Социально-психологические особенности разработки управленческих решений
46. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческих решений
47. Этические основы разработки управленческих решений
48. Механизм взаимосвязи целей управленческих решений
49. Требования к целям управленческих решений
50. Влияние цели на выбор управленческого решения

**Перечень ситуационных задач для промежуточной аттестации (зачет 5 / 7 семестр)**

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной работы. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения:

A. Строго придерживаться субординации, не оспаривая решение начальника, предложить подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б. Все зависит от того, насколько авторитетен в ваших глазах начальник.

B. Выразить свое несогласие с решением начальника; предупредить его о том, что впредь в таких случаях будете отменять его задания, порученные вашему подчиненному без вашего согласия.

Г. В интересах дела отменить задание начальника и приказать подчиненному продолжать начатую работу.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Неожиданно для всего коллектива вас назначают руководителем крупного отдела, хотя все ожидали назначения другого человека, являющегося неформальным лидером. В коллективе накалилась обстановка. Ваши действия:

А. Выяснить, кто является самыми ярыми противниками вашей кандидатуры. Сухо и официально вызвать их на беседу тоном, не терпящим возражений, изложить условия их дальнейшей работы на своем месте. В случае противодействия принимать самые жесткие административные меры.

Б. Постараться найти общий язык с коллективом, стимулировать его положительные эмоции (например, устроить поездку за город, где в непринужденной обстановке обсудить положение в коллективе и постараться привлечь сотрудников на свою сторону).

В. Привлекать коллектив к формулировке целей и выработке решений, при первой возможности продвигать подчиненных по служебной лестнице, чаще проводить совещания в коллективе, делегировать подчиненным дополнительные полномочия.

Г. Пустить ситуацию на самотек, не принимать близко к сердцу все выпады и уколы противника. Сохранять уверенность и надеяться, что обстановка нормализуется сама собой.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Каждый менеджер заинтересован в повышении производительности труда. Менеджеры стремятся к тому, чтобы отдача от инвестиций была максимальной. Но инвестиция – понятие весьма широкое. Это не только вложенные деньги. Это и возможности самого работника, его удовлетворенность трудом, руководителем, отношениями с сотрудниками организации и т. д. Измерять удовлетворенность трудом – дело совсем не простое. Но большинство менеджеров следят не за человеческими потребностями и особенностями, а за успехами своего бизнеса. И во многом от этого проигрывают. Если бы вы были руководителем организации, задачей которой является выживание на рынке, какую стратегию поведения вы бы выбрали? а) принуждать работников к более интенсивной работе; б) наказывать за сбои в их работе; в) стимулировать деньгами; г) обучать их новым методам работы; д) постоянно находиться в человеческих контактах с ними; е) предоставлять им возможность принимать участие в решении проблем организации; ж) заинтересовывать их не только денежным вознаграждением (чем именно); и) какие нетрадиционные формы вы можете предложить?

Выберите возможные, на ваш взгляд, варианты поведения руководителя, обоснуйте свой выбор, предложите свои формы поведения руководителя при принятии управленческого решения в данной ситуации.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Сотрудник фирмы получил приглашение от конкурирующей фирмы на работу. Проработав более года в фирме, он показал себя ответственным, грамотным специалистом, получил ценный опыт работы, оказался просто приятным и уравновешенным человеком, способным легко найти общий язык с самыми различными людьми. Фирма, пригласившая его на работу, предложила вдвое большее вознаграждение и, в связи с организацией нового филиала, более высокое положение на иерархической лестнице. Прямо и открыто сотрудник изложил сложившуюся ситуацию руководителю и заверил, что останется на работе, если ему повысят оклад лишь на одну вторую от предложенной фирмой-конкурентом суммы.

A. Руководитель непреклонен, требует, чтобы сотрудник остался, напоминает, что лишь благодаря опыту, полученному в этой фирме, он ценен для конкурента, заявляет, что это принципиальная ситуация.

Б. Руководитель предлагает сотруднику обсудить все положительные и отрицательные моменты его перехода в новую фирму; заверяет, что ему жаль будет терять своего сотрудника, человеческие и деловые качества которого он высоко ценит. И, наконец, обещает выяснить вопрос возможного повышения оклада.

B. Руководитель обещает связаться с вышестоящим начальством, которое только и может решать вопросы повышения оклада сотрудников.

Г. Прежде всего руководитель предлагает работнику в течение недели обдумать предложение. В это время наводит справки о предстоящей работе в фирме-конкуренте. В итоге идет на то, что предлагает сотруднику взять отпуск без сохранения содержания и в это время попробовать поработать у конкурента: все происходящее будет известно лишь руководителю и самому работнику.

Ситуационная задача. На собрании акционеров АО «N», уставный капитал которого разделен на 100 000 акций, присутствовали акционеры и их правомочные представители, обладающие 50 500 акциями. В повестку дня был включен вопрос о назначении генерального директора и выдвинута кандидатура Иванова И.И. «За» его назначение проголосовали акционеры и их правомочные представители, обладающие 25 250 акциями, «против» – 250 акциями, «воздержалось» – 25 000 акциями. У собрания акционеров возникло сомнение в правомочности принятого решения, и оно проголосовало квалифицированным большинством голосом за внесение изменений в Устав, согласно которым полномочия по назначению генерального директора передаются Совету директоров АО.

Прокомментируйте правомерность принятых Собранием акционеров решений.

Ситуационная задача. В настоящее время наблюдается тенденция к резкому сокращению объема продаж продукции предприятия. При обсуждении на заседании Дирекции были выдвинуты следующие предложения по выходу из кризисной ситуации:

1. Повысить качество выпускаемой продукции до уровня, превышающего качество аналогичной продукции конкурентов.

2. Развернуть собственную торговую сеть и снизить розничные цены за счет существенного уменьшения розничных расценок.

3. Сократить ассортимент выпускаемой продукции, исключив из него нерентабельные и малорентабельные виды продукции, с целью снижения удельных издержек на остальные виды выпускаемой продукции и соответствующего снижения оптово-отпускных цен.

Какую первичную информацию необходимо иметь для принятия правильного решения на заседании Дирекции?

Ситуационная задача. Процветание и будущее фирмы зависят, прежде всего, от внедрения нововведений. Однако нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением изменениям, внедрению нового, передового.

Какие действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инно­вациям? Какую программу инноваций Вы предложите, если Вас назначат ме­неджером данной фирмы?

Ситуационная задача. Вам нужно принять решение: открывать в городе гостиницу или не от­крывать.

Укажите ваши действия по выбору цели и сбору информации.

Ситуационная задача. Предположим, что в процессе подготовительного этапа принятия реше­ния вы пришли к следующему предварительному выводу: лучшей альтернати­вой является открытие фешенебельной гостиницы, рассчитанной на 30 номеров люкс. Раскройте процесс окончательного принятия решения.

Ситуационная задача. Ваше предприятие столкнулось с неблагоприятной управленческой ситуаци­ей. Соответственно надо принимать управленческое решение. Итак, мы нача­ли подготовку к разработке управленческого решения.

Может ли на этом этапе неблагоприятная управленческая ситуация разрешиться? Или начатый процесс по разработке и принятию управленческого решения следует дове­сти до конца? Зачем при принятии управленческого решения генерируют альтер­нативные варианты решений?

Ситуационная задача. Приступая к реорганизации системы управления, руководство одного из московских предприятий поставило задачу определить критерии для оценки эффективности принимаемых управленческих решений. Для определения такой системы критериев была приглашена консалтинговая фирма, профессионально занимающаяся проблемами реорганизации систем управления предприятиями.

Как вы оцениваете решение руководства предприятия о разработке системы критериев для оценки эффективности управленческой деятельности? Какие критерии, по вашему мнению, являются наиболее важными при оценке управленческой деятельности предприятия?

Ситуационная задача. Представьте, что у вас есть предприятие. Нарисуйте организационную структуру вашего предприятия. Покажите, как информация циркулирует в вашей организационной структуре от вышестоящих уровней управления к нижестоящим, и наоборот. А также покажите, как происходит обмен информацией на одном уровне управления. Приведите конкретный при­мер.

Ситуационная задача. Неэффективная система управления предприятием привела к тому, что оно оказалось на грани банкротства. На складе скопилось значительное количество нераспроданной продукции. Изделия, производимые предприятием, уступают по качеству аналогичным изделиям конкурентов и теряют рынки сбыта, часть ведущих работников предприятия увольняется.

С чего вы начнете, если вас назначат директором этого предприятия?

Ситуационная задача. Какие вы примите решения как менеджер фирмы, если:

а) продукция вашей фирмы не пользуется спросом у потребителей на обо­значенном рынке;

б) цены на продукцию фирмы резко снизились;

в) поставщик отказался от поставок основного сырья для вашей продукции.

Ситуационная задача. Примите оптимальное решение при условии:

а) в связи с сокращением производства необходимо высвободить n-число сотрудников.

б) резко ухудшилось качество производимой продукции (услуг).

в) на рынке упал спрос на производимую вашей фирмой продукцию (ус­луги).

**Перечень контрольных вопросов для промежуточной аттестации (зачет 6 / зачет 8 семестр)**

1. Классификация методов, применяемых на стадии подготовки управленческих решений.
2. Методы диагностики управленческой проблемы.
3. Методы выявления альтернатив решения.
4. Методы выбора, реализации и оценки результатов решения.
5. Факторы, определяющие выбор метода разработки решения.
6. Разновидности технологических моделей и критерии их выбора для практического использования.
7. Влияние факторов внешней среды на разработку и реализацию альтернатив управленческих решений.
8. Прогнозирование состояния факторов внешней среды предприятия
9. Топологические методы разработки управленческих решений
10. Методы выбора альтернатив
11. Неопределенность и риск в управленческих решениях.
12. Приемы принятия решения в условиях неопределенности и риска.
13. Стратегии управления рисками в организации.
14. Психология поведения руководителя в условиях риска.
15. Методы согласования и утверждения решений
16. Методика оценки эффективности решения. Количественная и качественная оценка управленческих решений.
17. Расчет совокупной эффективности управленческих решений.
18. Расчет эффективности решений по выполнению отдельных управленческих функций.
19. Факторы повышения эффективности управленческих решений.

**Перечень ситуационных задач для промежуточной аттестации (зачет 6 / зачет 8 семестр)**

Ситуационная задача. На фирме сформировался демократический стиль руко­водства. Определите приемы по принятию решений при следующих парамет­рах:

а) распределение ответственности;

б) отношение к подбору кадров;

в) отношение к инициативе;

г) отношение к дисциплине;

д) способ доведения решения до исполнителей.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

При распределении премий некоторые сотрудники коллектива посчитали, что их несправедливо обошли, и обратились к вам с жалобой. Что вы ответите?

A. Скажете, что премии распределяются и утверждаются в соответствии с приказом руководителя.

Б. Успокойте сотрудников, пообещав, что они получат премию в следующий раз, если заслужат.

B. Посоветуете недовольным обратиться в соответствующий юридический или профсоюзный орган.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Вы недавно назначены руководителем крупного отдела. Еще не все знают вас в лицо. Идя по коридору, вы видите трех работников, о чем-то оживленно беседующих и не обративших на вас никакого внимания. Возвращаетесь через 20 минут и застаете их в том же положении. Как вы поведете себя.

A. Остановитесь. Скажете, что вы их новый начальник, и вскользь заметите, что видите их здесь давно. «Если нет работы, зайдите ко мне в кабинет».

Б. Спросите, кто их непосредственный начальник. Попросите, чтобы он зашел к вам.

B. Поинтересуетесь, что их волнует, о чем разговор, как идут дела, нет ли претензий к администрации. После этого напомните, что пора работать.

Г. Прежде всего поинтересуетесь, как обстоят дела в их отделе, иаковы сроки окончания работы, что мешает работать ритмично.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

В коллективе освобождается место заместителя начальника. Среди членов группы существует несколько реальных претендентов на данную должность. Кого выбрать руководителю?

A.. Руководитель принимает решение самостоятельно, без обсуждения с коллективом. Выбирает того, кто более исполнителен, послушен и не обладает инициативой, т.е. такого человека, которым можно легко управлять и который не будет составлять ему конкуренцию.

Б. Принять решение самому очень трудно. Поэтому будет оттягивать дело и, возможно, ждать помощи со стороны (мнение коллектива или указание вышестоящего руководителя).

B. Руководитель действует в соответствии с демократическим стилем:

Надо узнать мнение бывшего коллеги: кого он хотел бы видеть на своем месте и почему.

Провести личную беседу с каждым членом группы о том, кого он может предложить на эту должность.

Выявить тех, кто имеет больше рекомендаций со стороны коллег.

Провести среди претендентов письменный опрос: что, по их мнению, следует изменить в будущей работе?

Проанализировать, кто обладает большей инициативой и творческим подходом; тому и делегировать полномочия.

Официально представить этого человека в коллективе и объяснить, почему именно его кандидатура была выбрана.

Как быть с остальными претендентами? Поговорить с ними в личной беседе и дать понять, что руководитель ценит их как специалистов и что никто другой не сможет справиться с работой лучше, чем они.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Недавно назначенный руководитель компании, получив отчет одного из начальников отдела, признает его некачественно сделанным. Выберите наиболее рациональный вариант решения:

A. Принять отчет таким, какой он есть.

Б. Вернуть на доработку, строго указав на недопустимость подобного.

B. Дать на доработку отдельные пункты отчета через голову начальника одному из сотрудников, сказав, что это мелкие замечания, и он не хотел бы отрывать от работы начальника отдела.

Г. Устроить обсуждение отчета в отделе, чтобы обратить внимание работников на их недобросовестность, в конце попросив начальника отдела быть строже к подчиненным.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Когда вам случается быть как представителю компании на презентации фирмы или произведения искусства, к чему вы более склонны:

A. Вести разговоры на темы, близкие вам (особенно по профессии), вашим интересам в искусстве, литературе, спорте.

Б. Выяснить взаимоотношения по спорным или принципиальным вопросам, чтобы отстоять свою личную точку зрения.

B. Не выделяться, поддерживать общую тему разговора, разделять общее приподнятое, непринужденное настроение в компании.

Г. Постараться быть оригинальным, совершая нестандартные поступки.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Вы главный менеджер известной фирмы и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму про­даж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель поку­пателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам.

Как поступите вы? Почему?

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Подчиненный игнорирует указания руководителя, делает все по-своему, не исправляет того, на что указали. Как должен вести себя руководитель?

A. Разобраться в мотивах упорства и, видя их несостоятельность, применить обычные административные меры, не теряя времени на разговоры.

Б. В интересах дела постараться переубедить, расположить к себе, настроить на благоприятный деловой контакт в дальнейшем,

B. Прежде всего, попытаться воздействовать на сотрудника через авторитетных для него членов коллектива.

Г. Сначала подумать о том, что зависит от поведения руководителя, не делает ли он сам ошибок, а уж затем выяснить, в чем прав и не прав этот подчиненный.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

В уже сложившейся организации, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, появляется новый руководитель. Каким образом, по вашему мнению, он должен разрешить имеющийся конфликт? Выберите одно из возможных решений:

A. Не обращая внимания на сопротивление новому сторонников стиля работы старого начальника, опираясь на сторонников противоположной группировки, вести работу по внедрению новшеств, не вовлекаясь в конфликты, воздействуя на противников силой своего примера.

Б. В первую очередь попытаться разубедить и привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не соглашается с нововведениями, хочет работать по-старому.

B. Прежде всего, в решении конфликта опираться на тех, кто поддерживает руководителя.

Г. Постараться примирить сторонников старого и нового стилей работы путем постановки новых перспективных задач, поддерживая лучшие трудовые традиции коллектива и отвергая устаревшие, косные и вредные для дела.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Один из членов Вашей организации внезапно заболел, Каждый сотрудник занят срочной работой. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как следует вести себя в такой ситуации?

A. Поручить выполнение работы за отсутствующего одному из своих подчиненных.

Б. Предложить: «Давайте подумаем вместе, кто возьмет на себя эту работу. Ведь она все равно должна быть сделана. Пусть каждый скажет, что он должен выполнить в этот период, а затем мы решим вместе, как закончить работу заболевшего».

B. Сказать коллективу: «Я очень перегружен работой. Разделите-ка сами между собой работу заболевшего. Выручайте друг друга и весь коллектив. Человек поправится и отработает. За дело!»

Г. Сделать работу самому.

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

Вы - менеджер по маркетингу и хотите сделать выбо­рочный опрос потребителей об их реакциях на товар конкурента. Для этого вы должны провести опрос якобы от лица несуществующего «Института марке­тинга и конъюнктуры рынка».

Сделаете ли вы такой опрос? Почему?

Ситуационная задача. Перед авиакомпанией, обслуживающей несколько авиалиний, возникла необходимость обновления парка самолетов, осуществляющих пассажирские перевозки. Особенностью этих авиалиний, обеспечивающей приток пассажиров, является достаточно высокая частота рейсов, при которой каждый пассажир может вылететь в удобное для него время. Аналитическая группа, которой была поручена подготовка альтернативных вариантов решения проблемы обновления парка самолетов, разработала пять возможных вариантов ее решения, представляющих различную ценность для руководства компании. Один из представленных вариантов состоит в закупке партии из 6 широкофюзеляжных аэробусов вместо самолетов ДС-9. Пассажировместимость аэробусов более чем в 2 раза превосходит пассажировместимость самолетов ДС-9.Преимущество этого альтернативного варианта обновления парка пассажирских самолетов состоит в том, что себестоимость перевозки одного пассажира существенно снизится.

Оцените предложенный аналитической группой альтернативный вариант принятия решения по закупке для нужд авиакомпании 6 широкофюзеляжных аэробусов. Целесообразно ли его рассматривать в качестве основного варианта для окончательного принятия решения об обновлении ,авиакомпанией парка пассажирских самолетов?

Ситуационная задача. Крупной европейской фармацевтической компании необходимо принять решение о выборе дальнейшей стратегии развития. Возможно принятие трех принципиально разных альтернативных вариантов решения этой важной управленческой проблемы. Первый альтернативный вариант решения. Цель компании — получение максимально возможной прибыли в возможно более короткие сроки. Для этого на четверть урезается программа по созданию новых видов продукции и на 30% сокращаются расходы на маркетинговое обеспечение торговых операций. Второй альтернативный вариант решения. Компания ставиит перед собой цель обеспечить устойчивое положение в будущем. Для этого основные усилия сосредоточиваются на проведении НИОКР по созданию новых конкурентоспособных видов продукции. Третий альтернативный вариант решения. Целью компании является сочетание обеспечения рентабельности производства в настоящее время со значительными расходами на НИОКР для создания продукции, конкурентоспособной на рынках сбыта.

Проанализируйте возможные стратегические направления развития фармацевтической компании. Какой из трех альтернативных вариантов возможного стратегического развития компании, подготовленных аналитика ли, вы считаете наиболее приемлемым?

Ситуационная задача. Рассмотрите конкретную ситуацию и выберите вариант управленческого решения. Обоснуйте свой выбор.

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действо­вать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руково­дства.

б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждени­ем в процессе дискуссии.

в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на луч­шие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая все­рьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, прово­дить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

Ситуационная задача. Вы менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла мо­лодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее ква­лификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раз­досадовать некоторых важных клиентов фирмы.

Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

**Перечень контрольных вопросов для промежуточной аттестации (экзамен 7 / 9 семестр)**

1. Государственно-управленческие решения: понятие и основные субъекты.
2. Основные и уточняющие характеристики принятия государственных решений.
3. Свойства и формы принятия государственных решений.
4. Классификация государственных решений.
5. Типы субъектов принятия и исполнения государственных решений
6. Роль и место неправительственных организаций в принятии и исполнении государственных решений.
7. Группы интересов (давления) при принятии государственных решений
8. Альянсы участников и типы государственной политики
9. Лоббизм и государственная политика
10. Политико-административные отношения: модели взаимодействия различных участников
11. Факторы процесса принятия государственных решений.
12. Основные теоретические модели разработки и исполнения государственных решений.
13. Современные российские модели разработки государственных решений.
14. Общая схема государственной политики. Определение целей и приоритетов государственных решений.
15. Цели и задачи государственной политики. Система управления и задачи государственной политикой в конкретной сфере народного хозяйства.
16. Использование стратегического планирования в министерствах и ведомствах.
17. Механизм планирования реализации государственных решений.
18. Использование технологии управления проектами.
19. Анализ реализуемости государственных решений. Анализ и управление рисками в государственном управлении.
20. Документирование государственных решений. Их унификация и стандартизация.
21. Правила юридической техники правовых документов. Реквизиты государственных решений.
22. Регламенты органов государственной власти.
23. Соотношение понятий легальности и легитимности в государственном управлении. Источники и типы легитимности.
24. Методологические проблемы и подходы к реализации госполитики.
25. Механизм реализации государственных решений.
26. Факторы, влияющие на реализуемость государственной политике.
27. Ресурсы исполнения государственных решений.
28. Организационные компоненты выполнения государственной политики и программ.
29. Институциональный и организационный анализ.
30. Процессы управления и координации исполнения государственных решений.
31. Виды и сущность контроля в государственном управлении.
32. Формы подотчетности и ответственности при разработке и исполнении государственных решений. Горизонтальный и вертикальный уровни системы внутреннего контроля.
33. Формы контроля н органами государственного управления.
34. Общая система государственного контроля в Российской Федерации.
35. Сущность и цели проведения оценки разработки и исполнения государственных решений.
36. Типы оценки в государственном управлении.
37. Классификация подходов при проведении оценочных исследований.
38. Методологические проблемы оценки.
39. Главные инструменты и средства, используемые при проведении оценочных исследований.
40. Программа оценочных исследований.
41. Анализ результатов и последствий разработки и исполнения государственных решений.
42. Оценка инструментов государственной политики.
43. Сущность и элементы системы мониторинга разработки и исполнения государственных решений. Общая модель мониторинга в государственной организации.
44. Этапы организации мониторинга.
45. Информационная и аналитическая подсистемы мониторинга.
46. Типы индикаторов для проведения мониторинга.
47. Основные направления мониторинговых исследований.
48. Виды государственных решений
49. Формы государственных решений
50. Характеристика основных участников исполнения разработки государственных решений
51. Характеристика основных участников исполнения государственных решений.
52. Общая модель разработки и реализации государственных решений.
53. Восприятие и выделение проблем в общественном управлении.
54. Восприятие и выделение проблем в государственном управлении.
55. Разработка и легитимизация государственной политики.
56. Система реализации государственной политики.
57. Формы контроля над исполнением государственных решений.
58. Общая модель оценки государственных решений.
59. Мониторинг процесса разработки государственных решений.
60. Мониторинг процесса выполнения государственных решений.

**Перечень ситуационных задач для промежуточной аттестации (экзамен 7 / 9 семестр)**

Ситуационная задача.

Один из государственных подшипниковых заводов столкнулся с необходимостью принятия стратегического решения о дальнейших путях развития. Аналитиками рассматривались два основных альтернативных варианта решения проблемы. Первый из них состоял в продолжении функционирования завода при сохранении традиционных технологий производства. Второй – в достаточно кардинальной реорганизации производства, предполагающей внедрение принципов гибкого интегрированного производства, строительство завода-автомата и одновременно резкое сокращение занятости работающих на заводе специалистов. Проблема Оцените возможные альтернативные варианты стратегического решения о дальнейшем развитии подшипникового завода. Как соотносятся перспективность и риски, возникающие при реализации каждого из альтернативных вариантов этого стратегического управленческого решения? Какой из альтернативных вариантов является более предпочтительным? Развитие управленческой ситуации Альтернативный вариант стратегического развития завода, состоявший в следовании традиционным технологическим решениям, по мнению экспертов, не требовал значительных вложений НИОКР, которые к этому моменту составили около 7% бюджета завода, не предвещал серьезных социальных потрясений, но и не давал возможности стратегического прорыва на рынках сбыта продукции. Второй альтернативный вариант стратегического решения о путях развития завода требовал, по мнению экспертов, значительных вложений в НИОКР, был чреват социальным напряжением при ожидаемом сокращении работников фирмы. Однако этот вариант обеспечивал резкое увеличение производительности труда, открывал новые технологические возможности в производстве подшипников, обеспечивал возможности стратегического прорыва на рынках сбыта. Руководство приняло второй альтернативный вариант развития завода, который, как показало будущее, полностью себя оправдал.

Вопросы и задания:

1. Проанализируйте ситуацию, определите тип и специфику управленческого решения.

2. Дифференцируйте факторы, влияющие на процесс принятия данного управленческого решения.

3. Сформулируйте проблему, стоящую перед менеджментом завода.

Ситуационная задача.

Принятие управленческого решения на государственном предприятии. Малой инновационное предприятие (с долей государственного ВУЗа в уставном капитале) «Лотос» занимается производством технологического оборудования для производства упаковочных материалов. В компании работает 1040 человек. Завод имеет один филиал в Санкт-Петербурге. В 2010 г. чистая прибыль составила 20 млн. руб. при валовом доходе 140 млн. руб. и затратах 10 млн. руб. Дирекция завода по итогам 2010 года обсудила вопрос об увеличении дохода. На голосование было вынесено три альтернативных управленческих решения (УР): 1. Организовать ещѐ два филиала – один в Новосибирске, а другой – в Самаре. По результатам маркетинговых исследований в этих городах имеется большой и долговременный спрос на продукцию завода. 2. Разобраться в управленческой и производственной деятельности завода. Снизить издержки и ужесточить административную и технологическую дисциплину. 3. Сделать ставку на улучшение условий работы персонала, стимулирование производительного труда и творческой деятельности по принципу: «Сначала стимулирование, потом - производительность». За счѐт этого можно снизить непроизводительные расходы и усилить интеллектуальный и социальный потенциал работников.

Вопросы и задания:

1. Проанализируйте ситуацию, определите тип и специфику управленческого решения.

2. Дифференцируйте факторы, влияющие на процесс принятия данного управленческого решения.

3. Сформулируйте проблему, стоящую перед менеджментом организации.

4. С помощью каких методов осуществлялся выбор альтернатив? Какие методы могли быть полезными для выбора?

**7.4 Содержание занятий семинарского типа**

*Занятия семинарского типа* – одна из форм учебных занятий, направленная на развитие самостоятельности учащихся и приобретение различных умений и навыков.

Занятие семинарского типа представляет собой комплексную форму и завершающее звено в изучении предусмотренных в рабочей программе тем дисциплины. Комплексность данной формы занятий определяется тем, что в ходе проведения занятия сочетаются выступления студентов и преподавателя; положительное толкование (рассмотрение) обсуждаемой проблемы и анализ различных, часто дискуссионных позиций; обсуждение мнений студентов и разъяснение (консультация) преподавателя; углубленное изучение теории и приобретение навыков умения ее использовать в практической работе.

Количество часов занятий семинарского типа по дисциплине определено рабочим учебным планом ООП направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Занятия семинарского типа по дисциплине «Разработка управленческих решений» проводятся *в форме практических занятий*.

В системе подготовки практические занятия занимают большую часть времени, отводимого на самостоятельное обучение. Являясь как бы дополнением к лекционному курсу, они закладывают и формируют основы направления подготовки и компетентностного подхода заданного профиля. Содержание занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой активности личности. Они развивают научное мышление, речь студентов, позволяют проверить их знания. Поэтому практические занятия выполняют не только познавательную и воспитательную функции, но и функцию контроля роста обучающихся как творческих личностей.

Практические занятия предполагают предварительную подготовку студентов по плану практического занятия. Готовясь к практическому занятию, студент должен ознакомиться с материалом соответствующей лекции, учебной литературы, которые по своему содержанию представляют теоретическую базу курса. Важной задачей для студентов является проработка всех вопросов не только на основе учебной литературы, но и дополнительных источников.

**Тематика практических занятий**

**Практическое занятие 1.**

Вид практического занятия: дискуссия.

Тема и содержание занятия: «Роль и место теории организации в системе управления».

Основные вопросы, исследуемые теорией организации, её связь системой наук управления. Методы исследования, применяемые в теории организации, структура дисциплины.

В процессе практического занятия проводится дискуссия по вопросам, раскрывающим тему.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области понимания связи теории организации с другими науками управления.

Практические навыки: формированию практических навыков и умений по выявлению связи теории организации с другими науками системы управления.

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 2.**

Вид практического занятия: групповое практикующее упражнение.

Тема и содержание занятия: **«**Организация как явление. Жизненный цикл организации**»**.

Понятие организации, характеристика организации как явление, общей черты организации, причины создания организации. Понятие жизненного цикла организации, его структура и особенности каждого этапа.

В процессе практического занятия проводятся групповое практикующее упражнение «Анализ влияния факторов деловой среды на организацию».

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области исследования организации как явления.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области анализа организации как экономического явления.

Групповое практикующее упражнение Анализ влияния факторов деловой среды на организацию

Задание: Опишите деловую среду конкретного предприятия или организации с выделением соответствующих факторов прямого воздействия. Приведите характеристику факторов внешней среды (с точки зрения сложности, подвижности, неопределенности внешней среды) для анализируемого объекта. Проведите анализ влияния различных факторов на систему и анализ поведения элементов системы при изменении факторов внутренней и внешней среды. При этом следует рассмотреть изменение не менее двух факторов внешней среды и не менее двух факторов внутренней среды организации, как «положительных», так и «отрицательных».

Методические рекомендации по выполнению работы:

Шаг 1. Преподаватель формирует в учебной группе подгруппы по 3-5 человек для совместной работы.

Шаг 2. За подгруппами студентов закрепляются организации (либо по выбору студентов, либо по заданию преподавателя), осуществляющие различные виды деятельности. Например: туристская фирма, промышленное предприятие по производству обуви, ВУЗ, школа, медицинское учреждение и т.д.

Шаг 3. Студенты, работая в течение 30-40 минут в малых группах, формируют факторы внешней среды организации и показывают степень их влияния на результаты деятельности организации, используя при этом табл. 1.

Таблица 1.

Характеристика деловой среды организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фактор деловой среды | Содержание фактора | Влияние на систему |
| 1. потребители | Перечень всех групп потребителей | Каким образом интересы каждой группы потребителей учитываются: ассортимент предлагаемых товаров (услуг), предоставление дополнительных услуг и т.д. |
| 2. конкуренты | Учесть товары-заменители, товары-аналоги, другие возможности удовлетворения потребности | Предоставление дополнительных услуг, придание товару уникальных свойств и т. д. |
| **…** |  |  |

В таблице 2. показан пример проведения такого анализа.

Таблица 2.

Пример анализа внешней среды для предприятия, выпускающего мужскую и женскую верхнюю одежду высокого качества из натуральных тканей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фактор деловой среды | Содержание фактора | Влияние на систему |
| 1. потребители | Женщины различных возрастных групп:- От 18 до 30- От 30 до 50- От 50 и старшеМужчины различных возрастных групп:- От 18 до 30- От 30 до 50- От 50 и старшеС точки зрения приверженности моде:- Поклонницы остромодных тенденций;- Сторонники умеренного использования модных элементов:- Приверженцы классики.По уровню доходов:- Выше среднего;- На уровне среднего;- Ниже среднего.С точки зрения приверженности торговой марки:- Безоговорочные;- Терпимые приверженцы;- Непостоянные приверженцы;- Странники | Разработка мужского и женского ассортимента; разработка для каждой модели широкой линейки ростов и размеров; выпуск модных новинок к каждому сезону небольшими партиями; производство товаров различных ценовых групп: «бизнес» - более высокого качества по престижным ценам, и «эконом» - для массового потребителя;Использование различных приемов стимулирования сбыта, включая бонусные карты, скидки за повторную покупку, и т.д. |

Шаг 4. Оценка работы в малых группах осуществляется преподавателем с учетом детальности проработки вопроса, ясности изложения материала, точности формулировок и т.п.

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 3.**

Вид практического занятия: групповое практикующее упражнение.

Тема и содержание занятия: **«**Организация как процесс управления. Виды и структура организационных отношений**»**

Характеристика организации как процесс управления. Основные черты и свойства организации, границы организации, миссия и цели организации. Структура организации, характеристика её составных элементов

В процессе практического занятия проводятся групповое практикующее упражнение «Порядок распределения работ в организации»

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области исследования организации как процесса управления.

Практические навыки: способствовать формированию практических навыков и умений в области анализа организации как объекта процесса управления.

Групповое практикующее упражнение Порядок распределения работ в организации

Задание: На примере организации, осуществляющей определенный вид деятельности, определить необходимый перечень работ, выполняемых соответствующими работниками из числа персонала предприятия. Выделить управленческие работы, распределить их по уровням управления: высший, средний, низовой.

На основании полученных результатов построить матрицу соответствия сложности и масштабности работы и определить приоритеты в оплате труда по категориям персонала.

Масштаб работы

Сложность работы

высокая

низкая

малый

большой

Рисунок.1.Матрица соответствия сложности и масштабности работ персонала

Сложность работы – степень самостоятельности в принятии решений и степень владения процессом труда.

Масштаб работы – количество задач или операций, которые работник должен выполнить.

Методические рекомендации к выполнению работы.

Шаг 1. Преподаватель формирует в учебной группе подгруппы по 3-5 человек для совместной работы.

Шаг 2. За подгруппами студентов закрепляются организации (либо по выбору студентов, либо по заданию преподавателя), осуществляющие различные виды деятельности. Например: туристская фирма, промышленное предприятие по производству обуви, ВУЗ, школа, медицинское учреждение и т.д.

Шаг 3. Студенты, работая в малых группах в течение 30-40 минут формируют перечень работ и распределяют их по уровням исполнения.

Шаг 4. Представители студенческих подгрупп докладывают результаты своей работы и совместно с преподавателем, другими студентами проводится обсуждение работы малых групп в аудитории.

Шаг 5. Оценка работы в малых группах осуществляется преподавателем с учетом детальности проработки вопроса, ясности изложения материала, точности формулировок и т.п.

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 4.**

Вид практического занятия: индивидуальное практикующее упражнение.

Тема и содержание занятия: **«**Системные признаки организации. Состав подсистем организации**»**.

Понятие «система», её признаки и свойства. Понятие «подсистема», характеристика видов подсистемы организации. Специфика открытых и закрытых систем.

В процессе практического занятия проводится индивидуальное практикующее упражнение в области системного подхода к исследованию организации.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области системного подхода к исследованию организации.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений исследования системного подхода в деятельности организации.

Индивидуальные практикующие упражнения

Задание 1. Нарисуйте схему «Система, ее составные части, связи и внешняя среда», изобразив систему в виде большого круга, а другие элементы – различными геометрическими фигурами по Вашему усмотрению.

Задание 2. Объясните, как Вы понимаете следующий тезис: «Система – это всегда нечто большее, чем простая сумма составляющих ее элементов»

Задание 3. Приведите различные определения понятия «система» (не менее пяти), дайте их сравнительный анализ. Заполните таблицу 3.

Таблица 3.

Основные понятия теории систем

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Понятие | Определение | Пример относительно конкретной социально-экономической системы (ВУЗ, предприятие и т.д.) |
| Элемент |  |  |
| Подсистема |  |  |
| Связи |  |  |
| Отношения |  |  |
| Свойства |  |  |

Задание 4. Составьте схему классификации российских организаций (юридических лиц) согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации (рис.2.)

ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА

Рисунок 2. Классификация организаций (юридических лиц)

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 5.**

Вид практического занятия: индивидуальное практикующее упражнение.

Тема и содержание занятия: **«**Виды социальных организаций. Типы хозяйственных организаций**»**.

Понятие «социальная организация», виды социальных организаций и их цели. Понятие «хозяйственная организация». Параметры хозяйственной организации, её основные организационно-правовые формы

В процессе практического занятия проводится индивидуальное практикующее упражнение в области особенности деятельности социальных и хозяйственных организаций.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний по проблемам исследования социальных и хозяйственных организаций.

Практические навыки: способствовать формированию умений и навыков в области типизации социальных и хозяйственных организаций.

Индивидуальные практикующие упражнения

Задание 1. Дополните пропущенные данные табл. 4., характеризующие социальные организации

Таблица 4.

Классификация социальных организаций

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Признак классификации | Вид организации | Характеристики |
| 1. | 1.1. Правительственные1.2. Неправительственные |  |
| 2. Источник финансирования | 2.1. Бюджетные2.2. Небюджетные | Работают на самоокупаемости |
| 3.  | 3.1. Формальные3.2. Неформальные | Зарегистрированные в установленном законом порядке |
| 4. | 4.1.Коммерческие4.2. Некоммерческие |  |
| 5. Место реализации и потребления продукта | 5.1. Общественные5.2. Хозяйственные | Производят продукт для потребления внутри организацииПроизводят продукт для потребления во внешней для организации среде |

Задание 2. Составьте таблицу «Сходство и различие открытых (ОАО) и закрытых (ЗАО) акционерных обществ»

Таблица 5.

Сходство и различие открытых (ОАО) и закрытых (ЗАО) акционерных обществ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Характеристики | Открытые акционерные общества | Закрытые акционерные общества |
| Сходные (общие) |  |  |
| Различные |  |  |

Задание 3. Используя признаки типологии хозяйственных организаций, охарактеризуйте следующие организации:

1. Российский государственный университет туризма и сервиса;
2. Управление пенсионного фонда Пушкинского района Московской области;
3. ЗАО «Радуга» по продаже радиотелевизионной аппаратуры;
4. ООО «Наташа» - швейное ателье;
5. ОАО завод «Метровагонмаш»;
6. ООО туристическая фирма «Триумф»;
7. Гостиница «Заря»;
8. Средняя школа;
9. Гипермаркет «Ашан».

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 6.**

Вид практического занятия: групповое практикующее упражнение

Тема и содержание занятия: **«**Характеристика коммерческих организаций**»**.

Основные характеристики и особенности коммерческих организаций, типы фирм по функциональному назначению.

В процессе практического занятия проводится групповое практикующее занятие «Виды коммерческих организаций»

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области классификации коммерческих организаций.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области сравнительного анализа различных видов коммерческих организаций.

Групповое практикующее упражнение Виды коммерческих организаций

Задание: Используя данные конспекта лекций, учебной литературы по определению организации как явления, общей классификации систем и классификации социальных организаций, выявить общие и отличительные черты каждой пары организаций из ниже перечисленных:

- туристское предприятие и гостиница;

- швейное ателье и предприятие химической чистки;

- предприятие по производству автомобилей и предприятие автосервиса;

- ВУЗ и школа;

- ВУЗ и медицинское учреждение;

- ВУЗ и торговое предприятие;

- торговое предприятие и турфирма;

- гостиница и частная клиника;

- школа и технический лицей;

- школа и массовая библиотека.

Методические рекомендации к выполнению работы.

Шаг 1. Преподаватель формирует в учебной группе подгруппы по 3-5 человек для совместной работы.

Шаг 2. За каждой подгруппой студентов закрепляется пара организаций для сравнительного анализа.

Шаг 3. В течение 20-30 минут студенты в малых группах обсуждают задание и результаты обсуждения оформляются в виде табл. 6.

Таблица 6.

Сравнительные характеристики общих и отличительных черт организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Общие черты | Отличительные черты |
| 1. | 1. |
| 2. | 2. |
| 3. | 3. |
| … | … |

Шаг 4. Представители студенческих подгрупп докладывают результаты своей работы и совместно с преподавателем, другими студентами проводится обсуждение в аудитории.

Шаг 5. Оценка работы в малых группах осуществляется преподавателем с учетом детальности проработки вопроса, ясности изложения материала, точности формулировок и т.п.

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 7.**

Вид практического занятия: индивидуальное практикующее упражнение.

Тема и содержание занятия: **«**Структура системы управления организацией**»**

Место системы управления в социальной системе. Состав подсистем систем управления

В процессе практического занятия проводится групповое практикующее упражнение по проблемам формирования и функционирования системы управления организации.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области особенностей построения системы управления организации

Практические навыки: способствовать приобретению практических навыков и умений в области формирования структуры системы управления организации.

Индивидуальное практикующее упражнение

Задание 1. Перечислите положительные и отрицательные стороны экономической деятельности человека, как индивидуального предпринимателя, работника (самозанятого) и как рядового сотрудника или менеджера низового звена крупной организации

Таблица 7.

Характеристика экономической деятельности человека

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Положительные стороны | Отрицательные стороны |
| Индивидуальный предприниматель или работник | 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 | 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Рядовой сотрудник или менеджер низового звена крупной организации | 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Задание 2. Рассчитайте количество потенциальных взаимосвязей при количестве работников, подчиненных руководителю, от 1 до 10.

Таблица 8.

Расчет количества взаимосвязей

|  |  |
| --- | --- |
| Количество работников | Количество потенциальных взаимосвязей |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 |  |
| 9 |  |
| 10 |  |

Задание 3. Восстановите пропущенные элементы в схематическом изображении системы управления организации (рис. 3.)

Система управления

Методология управления

Структура управления

Коммуникации

Информационное обеспечение

Разработка и реализация решения

Схема процесса

Система документо-оборота

Элементы процесса управления

подсистемы

Рисунок 3. Система управления организацией

Задание 4. Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на соответствующие вопросы:

Объявления о приглашении на работу менеджеров:

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 8.**

Вид практического занятия: групповое практикующее упражнение.

Тема и содержание занятия: «Функции управления в организации».

Основные функциональные звенья управления. Классификация общих функций управления в организации. Классификация конкретных функций управления в организации

В процессе практического занятия проводится групповое практикующее упражнение «Формирование и распределение функций в управлении».

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области состава и характеристики функции управления в организации.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области применения различных функций управления.

Групповое практикующее упражнение Формирование и распределение функций в управлении

Задание: используя данные предыдущих практических работ (тема 1, 2) на примере конкретного предприятия сформировать функции, которые ему нужно выполнять для достижения поставленных целей.

Методические указания к выполнению работы.

Шаг 1. Преподаватель формирует в учебной группе подгруппы по 3-5 человек для совместной работы.

Шаг 2. За подгруппами студентов закрепляются организации (либо по выбору студентов, либо по заданию преподавателя), осуществляющие различные виды деятельности. Например: туристская фирма, промышленное предприятие по производству обуви, ВУЗ, школа, медицинское учреждение и т.д.

Шаг 3. Подгруппы студентов в течение 40-50 минут формируют функции по конкретной организации, которая закреплена за этой подгруппой. Результаты заносятся в соответствующую таблицу 9.

Таблица 9.

Распределение функций в ……………………………

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование функции | Содержание функции | Кто выполняет |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Производственные функции
	1. ….
	2. ….
	3. …..

…… |  |  |
| 1. Функции управления производственными функциями
	1. …..
	2. ……
	3. ……

……. |  |  |
| 1. Функции управления управленческой деятельностью
	1. …..
	2. …..
	3. ……
 |  |  |

Шаг 4. В процессе обсуждения результатов работы в подгруппах выявляются общие черты и отличия в составе выполняемых в организациях различных видов функций.

Шаг 5. Оценка работы в малых группах осуществляется преподавателем с учетом детальности проработки вопроса, ясности изложения материала, точности формулировок и т.п.

Продолжительность занятия –2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 9.**

Вид практического занятия: индивидуальные практикующие упражнения.

Тема и содержание занятия: «Процесс и формы самоорганизации»

Понятие и особенности процесса самоорганизации систем. Сущность процесса самоорганизации. Характеристика различных форм самоорганизации.

В процессе практического занятия проводится индивидуальное практикующие упражнение по проблемам процесса и формам самоорганизации и самоуправления.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области самоорганизации.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области основ самоуправления в организации.

Продолжительность занятия –2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 10.**

Вид практического занятия: индивидуальные практикующие упражнения.

Тема и содержание занятия: «Классификация зависимостей в организации».

Понятия «зависимость», «закономерность», «закон». Характеристика классификации зависимостей в организации.

В процессе практического занятия проводится индивидуальное практикующие упражнение по закреплению теоретических особенностей понятий «зависимость», «закономерность», «закон».

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области классификационных характеристик зависимостей в организации.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений по выявлению классификационных зависимостей в организации.

Индивидуальные практикующие упражнения

Задание 1**.** Найдите в данной условной организации (табл. 10.) «слабые звенья» и укажите, что необходимо предпринять для решения проблем (количество продукта указано в условных единицах).

Таблица 10.

Пропускная способность стадий производства и продвижения продукции в условной организации

|  |  |
| --- | --- |
|  | Мощность (пропускная способность) стадии производства и продвижения продуктов: |
| Производство | Складирование | Транспорт | Продажа |
| Продукт 1 | 20 | 30 | 30 | 30 |
| Продукт 2 | 50 | 30 | 50 | 50 |
| Продукт 3 | 30 | 30 | 30 | 20 |
| Продукт 4 | 40 | 40 | 20 | 40 |

Задание 2. Упорядочение потоков информации в некоторых организациях приводит к тому, что руководитель требует ежедневно предоставлять ему полный доклад о внешней и внутренней ситуации на одном листе бумаги. Отметьте положительные и отрицательные стороны такого подхода.

|  |  |
| --- | --- |
| Положительные стороны | Отрицательные стороны |
| 1. | 1. |
| 2. | 2. |
| 3. | 3. |

Задание 3. Заполните недостающее в табл. 11.

Таблица 11.

Характеристики управленческой информации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Характеристика | Содержание | Уровни |
| 1. Объем информации |  | 1.2.3. |
| 2.  | Соотношение между полезной и фоновой информацией | 1.2.3. |
| 3.  | Характеризует степень широты пользователей данной информацией | 1.2.3. |
| 4. Ценность информации |  | 1.2.3. |
| 5. Достоверность |  | 1.2.3. |

Продолжительность занятия –2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 11.**

Вид практического занятия: дискуссия

Тема и содержание занятия: «Характеристика законов организации и их синергетического эффекта».

Роль законов в теории организации. Характеристика основополагающих законов организации и взаимосвязи между ними. Характеристика законов организации второго порядка и их связи с основополагающими законами.

В процессе практического занятия проводится: дискуссия по вопросам состава, содержания, взаимосвязи, взаимовлияния и синергетического эффекта законов организации.

Цель занятия: способствовать приобретению в области законов организации.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений исследования практики действия и взаимозависимости законов организации.

Продолжительность занятия –2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 12.**

Вид практического занятия: индивидуальные практикующие упражнения.

Тема и содержание занятия: «Принципы организации».

Состав и характеристика основных принципов организации. Связь принципов организации с устойчивостью процесса организации и её динамики. Определения рационализации как процесса .

В процессе практического занятия проводится индивидуальное практикующие упражнение по выявлению различных принципов организации.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области принципов статистической и динамической организации.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений реализации отдельных принципов деятельности организации.

Индивидуальные практикующие упражнения

Задание 1. Перечислите положительные и отрицательные стороны динамических организаций, заполнив табл. 12.

Таблица 12.

Положительные и отрицательные стороны динамических организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Положительные стороны | Отрицательные стороны |
| 1. | 1. |
| 2. | 2. |
| 3. | 3. |
|  |  |

Задание 2. Перечислите положительные и отрицательные стороны статических организаций, заполнив табл. 13.

Таблица 13.

Положительные и отрицательные стороны статических организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Положительные стороны | Отрицательные стороны |
| 1. | 1. |
| 2. | 2. |
| 3. | 3. |
|  |  |

Задание 3. Дополните недостающее в табл. 14.

Таблица 14.

Характеристика принципов соответствия

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование принципа | Содержание принципа |
| 1. Принцип соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами |  |
| 2. | У каждого работника должен быть один линейный руководитель и любое количество функциональных |
| 3. | Для каждой организации должно быть найдено соответствие между эффективностью и затратами |
| 4. Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления |  |
| 5. Принцип прямоточности |  |
| 6. Принцип ритмичности |  |
| 7.  | Производственные и информационные процессы должны идти по графику, чтобы не было простоев и затоваривания |
| 8.  | Среди производственных и информационных процессов необходимо выделить постоянный или временный центр синхронизации, под который должна подстраиваться работа других подразделений. |

Продолжительность занятия –2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 13, 14.**

Вид практического занятия: групповое практикующее упражнение, анализ конкретной ситуации.

Тема и содержание занятия: **«**Коммуникации в организации**»**.

Направления коммуникаций: нисходящее, восходящее, горизонтальное. Классификация коммуникаций (групповые практикующие упражнения.). Процесс коммуникации, элементы процесса коммуникации (анализ конкретной ситуации). В процессе практического занятия проводится практикующее упражнение по определению положительных и отрицательных характеристик отдельных видов коммуникации; проводится разбор конкретной ситуации по проектирования работ и коммуникационных процессов в организацию.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области коммуникации как процесса и как явления, классификации коммуникаций, анализа ступеней противоречий в коммуникациях.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области коммуникации как процесса и как явления, классификации коммуникаций, анализа ступеней противоречий в коммуникациях.

Групповое практикующее упражнение

Задание 1. Построить схему коммуникационного процесса между руководителем отдела маркетинга и специалистами по товарной политике и рекламе и показать, какие информационные потоки присутствуют в этом процессе.

Задание 2. Охарактеризовать достоинства и недостатки устной и письменной коммуникации. Данные занести в табл. 15.

Таблица 15.

Положительные и отрицательные характеристики устной и письменной коммуникации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид коммуникации | Достоинства | Недостатки |
| Устная | 1.2.3.… | 1.2.3.… |
| Письменная | 1.2.3.… | 1.2.3.… |

Задание 3. Составить деловое письмо-приглашение к партнерству.

Задание 4. Составить рекламное объявление о реализации товара (услуги).

Задание 5. Восстановите пропущенные элементы в таблице классификации типов коммуникаций (табл. 16.)

Таблица 16.

Типы коммуникаций в организации

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование типа коммуникации | Характеристика |
| 1. Внутриличностная коммуникация |  |
| 2. | Небольшое количество людей собирается вместе для обсуждения какой-либо проблемы |
| 3. Межличностная коммуникация |  |
| 4. | Посылающий информацию передает послание аудитории |
| 5.  | Структурированная коммуникация в пределах организации, непосредственно направленная на достижение целей организации |
| 6. |  |

Продолжительность занятия – 4 ч. / 1 ч.

**Практические занятия 15, 16.**

Вид практического занятия: индивидуальное практикующее упражнение, групповое практикующее упражнение

Тема и содержание занятия: **«**Организационная культура**»**

Организационная культура, порядок формирования, основные факторы и типы . Процесс формирования организационной культуры организации

В процессе практического занятия проводится индивидуальное практикующее упражнение по формированию организационной культуры организации, групповое практикующее упражнение «Организационная культура учебной группы».

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области организационной культуры.

Практические навыки: способствовать формированию навыков анализа различных видов культур.

Индивидуальные практические упражнения

Задание 1. Объясните, что такое «организационная культура»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задание 2. Объясните, что такое «организационное поведение»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задание 3. Перечислите ценности, исходя из которых действуют современные организации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задание 4.Дополните недостающее в табл. 17.

Таблица 17.

Классификация организационных культур

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Признак классификации | Тип культуры | Характеристика |
| 1. Сила культуры | 1.1.1.2. |  |
| 2.  | 2.1.2.2. | Культуры, способные к быстрым и существенным изменениям |
| 3.  | 3.1.3.2. | Динамичность культуры обусловлена только внешними импульсами |
| 4. Степень ориентированности | 4.1.Целенаправленные4.2. |  |
| 5.  | 5.1.5.2. | Культуры, обладающие способностью осуществлять культурный обмен |
| 6.  | 6.1. Конформистские6.2.Конфронтационные |  |
| 7. Приоритетность интересов | 7.1.7.2. |  |
| 8.  | 8.1.Бюрократическая8.2. Инновационная |  |
| 9.  | 9.1.Интровертная9.2. |  |

Групповое практикующее упражнение «Организационная культура учебной группы»

Цель работы: научить студентов подмечать и формулировать составляющие содержания организационной культуры для ее описания в соответствующих терминах.

Процедура выполнения работы:

Шаг I.В течение 15—20 мин студенты индивидуально заполняют прилагаемую форму «Организационная культура».

Шаг II.В течение 30—40 мин в малых группах студенты составляют общий согласованный перечень позиций по каждому из пяти разделов прилагаемой формы.

Шаг III.В аудитории под руководством преподавателя обсуждаются и обобщаются позиции малых групп и в течение 15—20 мин. вырабатывается сводное для всей группы описание ее культуры.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

I. Важные разделяемые верования и предположения

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

И. Разделяемые вещи материального мира

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

III. Разделяемые выражения

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

IV. Разделяемые действия

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

V. Разделяемые мысли и чувства

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Примечание. Сформулированные пп. 1—5 разделов I—V должны, с одной стороны, быть разделяемы большинством членов учебной группы и должны, с другой стороны, отличать данную группу от других, ей подобных.

Продолжительность занятия – 4 ч. / 0,5 ч.

**Практические занятия 17, 18.**

Вид практического занятия: индивидуальное практикующее упражнение, групповое практикующее упражнение

Тема и содержание занятия: «Организационное проектирование».

Влия­ние внешней среды на проектирование организации (практикующее упражнение). Корректировка организационных струк­тур (практикующее упражнение).

 В процессе практического занятия проводиятся индивидуальное и групповое практикующее упражнение по определению влия­ния внешней среды на проектирование организации и по совершенствованию организационной структуры организации.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области моделирования и проектирования организаций.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений использования теоретических знаний в практической деятельности организаций.

Индивидуальные практические упражнения

Задание 1. Представьте в виде схемы последовательность и структуру выполняемых работ при проектировании организации, используя предложенные исходные данные:

1. Предпроектная подготовка.
2. Технический проект.
3. Внедрение организационного проекта.
4. Обоснование окончательного комплекса организационных решений при проектировании системы.
5. Проектирование организационной системы.
6. Обучение и психологическая подготовка персонала.
7. Разработка полного комплекта рабочей документации.
8. Проведение экспертизы проекта.
9. Ведение в действие новых положений об отделах и должностных инструкций.
10. Введение новых систем стимулирования труда.
11. Рабочий проект.
12. Внесение изменений в структуру предприятия и организационную структуру управления.
13. Комплексное обследование объекта проектирования.
14. Анализ внутренней среды организации.
15. Анализ деловой среды организации.
16. Анализ макроокружения предприятия.

Задание 2. Дайте характеристику основных этапов в развитии организации (табл. 18.).

Таблица 18.

Основные этапы в развитии организации

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование этапа | Характеристика этапа |
| 1. Будущее состояние |  |
| 2. Настоящее состояние |  |
| 3. Переходное состояние |  |

Задание 3. Перечислите конкретные ситуации, которые вызывают необходимость реформирования организационных систем (табл. 19.).

Таблица 19.

Ситуации, вызывающие необходимость реформирования организационных систем

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование ситуации | Описание основных положений и параметров ситуации |
| 1. |  |
| 2. |  |

Задание 4: Дополните недостающее в таблице 20.

Таблица 20.

Методы организационного проектирования

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование метода | Характеристика метода |
| 1. Метод аналогий |  |
| 2. Экспертно-аналитический |  |
| 3. | Выработка системы целей и подцелей организации и последующий анализ организационной системы с позиций их соответствия системе целей |
| 4.  | Разработка формализованных математических, графических моделей организационной системы |

Групповое практикующее упражнение «Факторы проектирования организации»

Цель работы: приобрести практические навыки и умения по выявлению влияния факторов внешней среды на проектирование того или иного типа организации.

Задание: Провести анализ внешнего окружения организации и ответить на следующие вопросы:

1. Какие компоненты внешней для организации среды необходимо исследовать?

2. Какие из этих компонентов являются наиболее и наименее важными?

1. Как исследуемые компоненты характеризуются с точки зрения предлагаемых заданием переменных?
2. Какая степень неопределенности среды больше соответствует анализируемой организации?
3. Какие типы организационной реакции соответствуют данной степени неопределенности внешней среды?
4. Что должно быть перепроектировано в организации для наиболее адекватного реагирования на существующее внешнее окружение?

Варианты задания:

а) группы исследуют одну и ту же организацию, обсуждаются и сравниваются их разные решения;

б) группы исследуют разные организации и затем сравнивают разные ситуации;

в) группы исследуют очень разные по природе и целям организации и затем разъясняют свои решения друг к другу.

Для работы используется прилагаемая матрица (рис. 4.).

Методические рекомендации к выполнению работы:

Шаг 1. Преподаватель формирует в учебной группе подгруппы по 3-5 человек для совместной работы.

Шаг 2. Преподаватель предлагает малым группам одну и ту же или каждой группе разные организации для анализа. Возможен вариант, когда малые группы сами могут сделать выбор.

Шаг 3. В малых группах проводится анализ внеорганизационного окружения с точки зрения перемен, представленных в предлагаемой матрице (рис. 4.). Обсуждается относительная важность каждого из компонентов внешней среды и степень ее неопределенности. Малые группы оформляют свое решение письменно.

*Примечание.* Анализируя динамику (как меняются факторы и компоненты внешней среды) и сложность (как много разных факторов и компонентов внешней среды влияют на организацию) внешней среды по числу, схожести и изменяемости факторов ее воздействия, студенты выбирают тот квадрант матрицы, в котором оказались отмеченными все три позиции. Соответственно низкая степень неопределенности среды будет требовать простых структурных решений, а высокая - наоборот, сложных. В умеренном варианте возможны структурные решения средней сложности.

Шаг 4. Представители студенческих подгрупп докладывают результаты своей работы и совместно с преподавателем, другими студентами проводится обсуждение в аудитории и подводится итог занятию.

Шаг 5. Оценка работы в малых группах осуществляется преподавателем с учетом детальности проработки вопроса, ясности изложения материала, точности формулировок и т.п.

**Умеренно высокая степень неопределенности**

* Небольшое число факторов и компонентов
* Факторы и компоненты достаточно схожи
* Факторы и компоненты постоянно меняются

Пример: дом моделей

**Высокая степень неопределенности**

* Большое количество факторов и компонентов
* Факторы и компоненты не похожи друг на друга
* Факторы и компоненты постоянно меняются

Пример: коммерческий банк

**Низкая степень неопределенности**

* Небольшое число факторов и компонентов
* Факторы и компоненты в основном не меняются
* Факторы и компоненты достаточно схожи

Пример: картонная фабрика

**Умеренно низкая степень неопределенности**

* Большое количество факторов и компонентов
* Факторы и компоненты не похожи друг на друга
* Факторы и компоненты в основном не меняются

Пример: государственный университет

низкая

**Динамика внешней среды**

высокая

**Сложность внешней среды**

низкая

высокая

Рисунок 4. Матрица степеней неопределенности внешней среды организации

Продолжительность занятия –4 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 19.**

Вид практического занятия: дискуссия

Тема и содержание занятия: «Возникновение науки об управленческих решениях».

Основные вопросы, исследуемые в теории принятия управленческих решений. Их связь с системой наук управления. Основные вопросы, исследуемые теорией организации, её связь системой наук управления. Методы исследования, применяемые в теории организации, структура дисциплины.

В процессе практического занятия проводится дискуссия по вопросам, раскрывающим тему.

Цель занятия: закрепление и расширение знаний об исторических предпосылках формирования науки об управленческих решениях, ее связи с другими науками об управлении.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений по выявлению связи между системами наук управления.

Содержание практического занятия: этапы развития научной мысли в области разработки управленческих решений, как процесса, связывающего основные функции управления. Связь теории управленческих решений с другими науками об управлении.

В результате изучения данной темы студент должен знать предпосылки формирования науки о разработке управленческих решений, основные положения научных школ, уметь анализировать различные подходы к теории принятия решений, владеть навыками сопоставления различных точек зрения на теорию принятия решений.

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 20.**

Вид практического занятия: работа в малых группах.

Тема и содержание занятия: **«**Сущность и особенности управленческих решений**»**.

Разработка управленческих решений как наука и учебная дисциплина, предмет и метод.

Решение как выбор альтернативы, средство достижения поставленных целей, как результат анализа прогнозирования, оптимизации экономического обоснования и выбора, как выбор руководителя. Управленческое решение и частный выбор, требования, предъявляемые к управленческим решениям. Различные аспекты управленческих решений.

Цель занятия: формирование исходных представлений о процессе разработки и принятия управленческих решений, как о выборе руководителя, как о средстве достижения поставленных целей, как о результате анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернатив из множества вариантов достижения конкретной цели в системе менеджмента, факторах, влияющих на процесс разработки и принятия управленческих решений, предъявляемых к ним требованиям.

Практические навыки: В результате изучения данной темы студент должен знать различные подходы к понятию «управленческое решение», основные критерии, характеризующие управленческое решение, факторы, влияющие на процесс разработки и принятия управленческих решений, различия между количественной и качественной информацией в процессе разработки и принятия управленческих решений. Уметь отличить решения от управленческих решений, отличать качественные данные от количественных, находить основные факторы, влияющие на процесс разработки и принятия управленческих решений, иметь навыки обнаружения признаков, отличающих решения от управленческих решений, выявление анализа основных факторов, влияющих на процесс разработки и принятия управленческих решений.

*Работа в малых группах*

Задание 1.

Каждое управленческое решение затрагивает разные интересы и аспекты деятельности организации. Указать в чем состоят экономическая, организационная, социальная, правовая, технологическая сущность управленческого решения.

Задание 2.

Определите, к каким функциям управления относятся приведенные ниже управленческие решения.

1. Необходимо провести маркетинговое исследование рынка сотовой связи в городе Н и определить возможный объем продаж и оптимальный уровень тарифов в рабочие и выходные дни.
2. Следует замерить отклонения по содержанию вредных веществ в воздухе в цехе № 2, согласовать их с СЭС и передать электрикам, регулирующим вентиляцию.
3. Решение об экспорте изделий нашей фабрики на Украину было неправильным, так как покупательная способность населения не гарантирует устойчивого, масштабного, перспективного сбыта.
4. Один из крупнейших банков Швеции — Хандельсбанк — на определенном этапе выхода из кризиса передал своим отделениям в разных районах страны право определять условия конкретных кредитов, распределив все акции банка между высшими и средними менеджерами.
5. Следует установить скидки с цен на реализуемые ткани в размере 2% розничной цены при разовой покупке свыше 1000 м и 5% — при неоднократной покупке в течение года или разовой свыше 10 000м.
6. В конце ХIХ в. президент компании «Мицубиси» Исейя Ивакаси предоставил подразделениям компании автономию. С этого момента каждое «отраслевое» подразделение имеет свой менеджмент и финансовую отчетность, а объединяет их общий бренд.
7. В 1937 г. новый президент компании «Мицубиси» Койата Ивакаси объявил ее открытым акционерным обществом, и более половины акций перешло во владение других японских и зарубежных компаний.
8. Так как качество — главная цель «Мицубиси», то входной проверке подвергаются все виды сырья и полуфабрикатов. Бракованные узлы и детали не выбрасываются, а направляются в отдел расследования для установления причин брака. Каждый день один или два кондиционера проходят специальные испытания.

Задание 3.

В таблице 21 приведены отдельные виды управленческой деятельности, а также бессистемно изложены конкретные управленческие решения.

Проведите систематизацию указанных управленческих решений. Для этого в центральной графе таблицы укажите номера управленческих решений, соответствующих отдельным видам управленческой деятельности.

Таблица 21.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды управленческой деятельности | Номера управленческих решений, соответствующих видов управленческой деятельности | Управленческие решения |
| Управление управленческой деятельностью |  | 1. В течение ноября текущего года провести переподготовку руководителей высшего и среднего звена фирмы в области экономики.
2. Организовать новую службу управления персоналом и включить в ее состав отдел кадров, отдел оценки персонала и оплаты труда, отдел охраны труда и техники безопасности.
3. Объединить в одну службу производство продукции «А» и обеспечение его сырьем и материалами.
4. Создать на фирме отдел стратегического развития и подчинить его непосредственно президенту фирмы.
5. Отделу информации разработать технологию оперативного информационного обеспечения и связи руководителей высшего и среднего звена управления.
6. Сформировать систему расстановки кадров в соответствии со способностями работников и систему ротации кадров между линейными и функциональными подразделениями.
7. Отделу внутреннего аудита провести внеплановую проверку правильности использования руководителями среднего и низшего звена управленческих технологий
8. Начальнику информационного отдела создать базу данных о текущих и потенциальных потребителях и поставщиках фирмы.
 |
| Управление персоналом |  |
| Управление производством |  |
|

Продолжительность занятия – 4 ч. / 1 ч.

**Практическое занятие 21.**

Вид практического занятия: работа в малых группах.

Тема и содержание занятия: **«**Типология управленческих решений**»**

Содержание практического занятия охватывает круг вопросов, связанных с необходимостью систематизации решений в управлении, понятием типологии и классификации, требованиях и подходах к классификации управленческих решений, видах управленческих решений.

В результате изучения данной темы студент должен знать исходные положения о подходах и требованиях к классификации управленческих решений, их видах, иметь представление о практике применения различных видов управленческих решений.

Цель занятия: закрепление и расширение теоретических знаний о необходимости типологизации и классификации управленческих решений, иметь представление о подходах к классификации управленческих решений.

Практические навыки: в результате изучения данной темы студент должен знать признаки классификации и виды управленческих решений, иметь представление о практике применения различных видов управленческих решений, путях решения проблемы.

*Работа в малых группах*

Задание 1.

Осуществите классификацию приведенных ниже решений:

В соответствии с протоколом Совещания от 12/7-02, приказами директора завода 38/6-03 и 38/6-04 для реконструкции цеха в установленные сроки необходимо осуществить следующие мероприятия:

1. Провести инвентаризацию оборудования, определив количество, возраст, степень использования отдельных групп оборудования.

2. Для осуществления инвентаризации создать инвентаризационные комиссии в соответствии с Положением об инвентаризации.

З. Объявить конкурс на лучший проект реконструкции, в котором были бы отражены современные технологии производства и методы осуществления реконструкции.

4. Подготовить информацию о направлениях реконструкции и об изменении профессионального и квалификационного состава рабочих, а также о возможных способах повышения их квалификации.

5. Создать конкурсную комиссию по оценке проектов реконструкции под руководством В.Г. Орехова.

6. Разослать протокол мероприятий всем участникам совещания.

Задание 2.

Ниже приведен перечень типичных организационных решений. Используя схему классификации управленческих решений, определите, к каким видам они относятся.

1. Прием на работу специалиста в исследовательскую лабораторию компании, производящей сложную наукоемкую продукцию.

2. Мастер распределяет между рабочими очередной заказ.

З. Финансовый директор определяет размер дивидендов, который совет директоров будет рекомендовать очередному собранию акционеров.

4. Выбор членами правления коммерческого банка места расположения нового филиала.

5. Выбор печатного издания для размещения рекламы о новом товаре фирмы.

6. Выбор аспирантом и его научным руководителем темы диссертационного исследования.

Задание 3.

Укажите, в какой последовательности должны выполняться ниже приведенные действия в процессе решения проблемы

* выделение основных и второстепенных характеристик проблемы;
* разделение проблемы на части;
* прогнозирование и анализ требуемых действий;
* разработка рекомендаций к действиям;

установление причинно-следственных связей по всем возможным вариантам решения проблемы.

Продолжительность занятия – 4 ч. / 1 ч.

**Практическое занятие 22.**

Вид практического занятия: анализ конкретной ситуации.

Тема и содержание занятия: **«**Условия и факторы качества управленческих решений».

Понятие «фактор качества», его признаки и свойства. Понятие «подсистема», характеристика видов подсистемы организации. Специфика открытых и закрытых систем.

В процессе практического занятия проводится анализ конкретной ситуации «Расширение сбытовой сети» в области системного подхода к исследованию факторов качества управленческих решений при принятии управленческих решений.

Цель занятия: формирование исходных представлений о свойствах качественных решений, условиях и факторах качества управленческих решений, предпосылках его повышения.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений исследования системного подхода в деятельности организации.

Содержание практического занятия: понятие качества управленческих решений, качество решения как совокупность его свойств. Свойства решения. Основные факторы влияющие на качество управленческих решений, зависимость качества решений от условий его разработки и принятия.

В результате изучения данной темы студент должен иметь представление об условиях и факторах, предпосылках повышения качества управленческих решений, уметь определять пути и средства повышения качества управленческих решений.

*Анализ конкретной ситуации* *«Расширение сбытовой сети»*

Коммерческая организация занимается торговлей электробытовы­ми приборами. При этом значительный объем продаж составляет мел­кооптовая и розничная торговля непосредственно в офисе фирмы. Существенный удельный вес в товарном ассортименте занимают бы­товые электрообогреватели, которые пользуются хорошим спросом у населения.

В связи с успешным развитием и ростом масштабов деятельности фирмы ее менеджмент столкнулся с необходимостью разнообразить и расширить каналы сбыта. С целью разрешения возникшей проблемы было решено предоставить часть товара (обогревателей) на реализацию московским магазинам.

Закупка обогревателей осуществляется напрямую у производите­ля, качество неоднократно проверено и является стабильно хорошим.

Кроме того, фирма договорилась с организацией-производителем о получении товара в кредит с условием оплаты 50% его стоимости че­рез месяц, а оставшейся части — по мере реализации.

Для заключения договоров в августе были отобраны 10 крупных хозяйственных и специализированных магазинов, торгующих товарами подобного рода. При их изучении учитывались следующие факторы: месторасположение, специализация, время работы, скорость оборота товара, платежеспособность. С некоторыми из них фирма уже работа­ла ранее, и они имеют хорошую репутацию.

Отгрузка товара магазинам была запланирована на вторую поло­вину сентября. (Как показал в дальнейшем отчет о продажах, их «пик» пришелся на октябрь.) Причем было решено организовать учет объема продаж по каждому магазину с целью изучения скорости оборота и для планирования поставок в следующем периоде по мере необходи­мости. Условия договора позволяли забирать товар из магазина, где он продается плохо, и передавать в тот. где реализация идет быстрее. Первая оценка была проведена уже через неделю после осуществле­ния решения, и среди 10 магазинов были выделены шесть с наиболь­шими объемами продаж.

Фирма располагает необходимыми складскими площадями и в ее структуре имеется транспортный отдел, в функции которого входит доставка товара в магазины. С магазинами имеется постоянная связь, позволяющая получать оперативную информацию. Для успешной реа­лизации принятого решения был назначен ответственный сотрудник, который должен следить за ходом его выполнения, контролировать объемы поставок в магазины, вести учет продаж и еженедельно док­ладывать руководству.

Принятое решение не противоречит общей политике торговой ор­ганизации, ее стратегии и текущим планам. Фирма регулярно разме­щает рекламу обогревателей в СМИ и основная часть товара (около 60%) осталась на центральном складе для региональных оптовиков и розничных покупателей.

Вопросы для анализа

1. Как можно оценить качество принятого решения?

2. Что свидетельствует о его обоснованности?

3. Является ли принятое решение своевременным?

4. Насколько адаптивно принятое решение?

5. Какие факты свидетельствуют о реальности принятого решения?

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 23**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам темы.

Тема и содержание занятия:«Научные подходы к разработке управленческих решений»

Характеристика взглядов на роль и место управленческих решений в процессе управления в школах «Научного управления», «Административного управления», «Человеческих отношений и поведенческих наук», «Математической школы управления».

В процессе практического занятия проводятся устный и/или письменный опрос по вопросам темы.

Цель занятия: состоит в закреплении и реализации знаний о научных подходах к разработке управленческих решений, основных положениях к применению их к разработке управленческих решений, особенностях разработки управленческих решений в зарубежных странах.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений по выявлению особенностей различных школ управления к роли и значению управленческих решений в эффективности процесса управления в организации.

Содержание практического занятия охватывает круг вопросов о сущности, основных положениях, направленности системного ситуационного, количественного, функционального подходов к разработке управленческих решений в зарубежных странах.

В результате изучения данной темы студент должен иметь представление об основных положениях, направленности, задачах научных подходов, особенности современных подходов к разработке управленческих решений в зарубежных системах.

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практические занятия 24-25**

Вид практического занятия: анализ конкретной ситуации.

Тема и содержание занятия: «Целевая ориентация управленческих решений», «Принятие решений в органах государственного (муниципального) управления»

Содержание практического занятия – охватывается круг вопросов, таких как, цель, как основа технологии разработок управленческого решения, взаимосвязь и соотношение понятий «цель», «проблема», «решение», «иерархия целей». Стратегические и тактические цели, достижение их соответствия. Альтернативные достижения цели и выбор решения.

Механизм взаимосвязи целей управленческих решений. Требования к целям управленческих решений. Влияние цели на выбор и особенности разработки решения (разбор конкретной ситуации). Альтернативы достижения цели и выбор управленческого решения. Государственно-управленческие решения: понятие и основные субъекты. Основные и уточняющие характеристики принятия государственных решений. Свойства и формы принятия государственных решений. Классификация государственных решений.

В процессе практического занятия проводится анализ конкретных ситуаций «Повышение качества продукции», «Целевая ориентация рекламной компании фирмы».

Цель занятия: формирование исходных представлений о взаимосвязи целей и решений, особенностях целевой ориентации при разработке управленческих решений, способствовать приобретению теоретических знаний в области целеполагания управленческих решений, закрепить представление осущности государственных решений, основных субъектах, видах и формах их принятия и исполнения, участниках этих процессов и их роли на каждом этапе принятия и исполнения государственных решений

Практические навыки: содействовать формированию навыков обоснования, формирования, структуризации системы целей решения, осознать основные различия между понятиями государственных и управленческих решений, научиться определять субъекты и участников принятия и исполнения конкретных решений по степени их интересов в данной области, различать виды и формы государственных решений.

Студент должен знать – основные понятия, уметь определять взаимосвязь и соотношение цели, проблемы-решения, владеть навыками анализа и сравнения альтернатив решения не соответствие их целям организации.

*Анализ конкретной ситуации Повышение качества продукции*

Фирмы А и Б производят аналогичную продукцию, имеют одинаковые условия производства, уровень технологии и объемы выпуска. Анализ затрат на качество с целью их оптимизации и устранения причин неоправданных расходов фирмы анализируются ежеквартально. За отчетный квартал работы были получены следующие результаты.

Фирма А. На устранение неисправностей в процессе производства было затрачено 4410 долл. США. Расходы на гарантийный ремонт составили 2506 долл., на обучение персонала методом обеспечения качества - 1500 долл. Расходы на входной контроль качества составили — 4568 долл., а на заводские испытания готовой продукции- 16717долл.

На устранение неисправностей в процессе производства и необходимые в связи с этим корректирующие мероприятия было потрачено 3369 долл.

Фирме было предъявлено несколько судебных исков от потребителей, мотивирующих свои претензии низкой степенью безопасности изделий, что привело к выплате штрафов в сумме 68000 долл. Расходы по управлению системой обеспечения качества стабильны и составляют 1000 долл. ежеквартально.

Фирма Б. За тот же период фирма Б затратила 50000 долл. на совершенствование методик по разработке требований к качеству изделий в процессе проектирования, инструкции по системе качества и качества технологического процесса.

Ежемесячно фирма расходует около 20000 долл. на обучение персонала вопросам контроля и обеспечения качества, а также планирует 10000 долл. на совершенствование работы по оперативному контролю качества.

На устранение неисправностей поставщику было доплачено 7450 долл., а на корректировку обнаруженного брака - 1725 долл.

На исследования в области надежности изделий израсходовано 10562 долл. Ежемесячные заводские испытания готовых изделии требуют 15000 долл. Послегарантийный ремонт обошелся фирме в 752 долл.

Задания:

1. Составьте сравнительную таблицу квартальной структуры расходов на качество продукции фирм А и Б.

2. Проведите оценку целевого подхода каждой фирмы к вопросу обеспечения качества продукции.

3. Сравните эффективность программ по затратам на качество обеих фирм.

*Анализ конкретной ситуации* *Целевая ориентация рекламной компании фирмы*

Два косметических магазина 10 лет работают в небольшом городе.

Стратегия магазина «Лола» выражается следующим образом: «Для молодежи, которая любит экспериментировать в моде и хочет выглядеть сногсшибательно, магазин «Лола» – место, где всегда можно купить супермодную косметику и прослушать курс макияжа». Руководство магазина строит свою рекламную компанию под девизом: «Лола» – роковой шлягер этого сезона».

Магазин «Ева» придерживается другой позиции: «Для зрелой женщины, желающей забыть о своем возрасте, «Ева» – магазин, где вы найдете понимание, совет и новейшие достижения косметологов».

Оба магазина тратят на рекламу одинаковую сумму – по 5000 долл. Из этой суммы каждый магазин выделяет 1000 долл. – 20% рекламного бюджета на разработку рекламы, написание текстов и оплату труда специалистов, организующих рекламную компанию.

Остальные 4000 долл. «Лола» распределяет так, как указано в таблице 22.

Таблица 22.

Бюджет рекламы магазина «Лола»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рекламо -распространитель | Содержание рекламных мероприятий | Стоимость долл. |
| Радиостанция«Рок каждый день» | 240 рекламных объявлений и спонсирование субботней передачи «Ритмы моды» | 1200 |
| Радио «Пульс» (хит-парад) | 160 рекламных объявлений | 800 |
| Местная молодежная программа | 10 объявлений по 0,5 страницы каждое, с купонами на льготные покупки | 400 |
| Молодежная ярмарка | Спонсирование (совместно с другими фирмами) с раздачей образцов товаров | 1600 |

Вопросы и задания

1. В чем состоят отличия целевых позиций двух магазинов? Чем отличается их клиентура, насколько она может быть постоянной?

2. Каков может быть целевой имидж магазина «Ева»?

3. На чем вы рекомендуете концентрировать внимание адресатов рекламы «Ева»?

4. Составьте примерный рекламный план для магазина «Ева».

Продолжительность занятия – 4 ч. / 1 ч.

**Практические занятия 26-27**

Вид практического занятия: индивидуальное практикующее упражнение, деловая игра

Тема и содержание занятия: «Технология разработки управленческих решений», «Формы подготовки и реализации управленческих решений»

Состав и характеристика форм подготовки и форм реализации решений. Определение условий и сферы их применения.

В процессе практического занятия проводятся выполнение индивидуальных практикующих упражнений, деловая игра «Принятие решений менеджером»

Цель занятия: охватывает круг вопросов об основных этапах разработки управленческих решений, их содержании, способствует формированию теоретических знаний в области выявления отличий различных форм подготовки и реализации управленческих решений, а также формирование исходных представлений о способах и формах содержания, условиях и сферах применения различных способов форм подготовки и реализации управленческих решений.

Содержание практического занятия: охватывает круг вопросов, таких как этапы и их содержание на стадии подготовки к разработке управленческого решения, на стадии непосредственно разработок управленческого решения, на стадии принятия решения, реализации, анализа результата, а также способы и формы фиксации принятия решений, условия и сферы применения способов и форм подготовки решений.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений по использованию различных форм подготовки и форм реализации решений в конкретных производственных условиях.

В результате изучения данной темы студент должен знать современные подходы и технологии разработки управленческих решений, уметь организовывать процесс разработок управленческих решений, владеть навыками получения информации о ситуации, определении целей, анализа ситуации, выбора альтернатив решения, знать формы и способы подготовки и реализации решений и их содержание, владеть навыками сопоставления форм подготовки и реализации решений с учетом условий и сферы их применения.

Индивидуальные практикующие упражнения

Задание 1.

Подберите определения форм разработки решения, приведенных в таблице 23.

Таблица 23.

|  |  |
| --- | --- |
| Форма разработки решения | Определение фирмы разработки решения |
| ЗаконПриказУказаниеИнструкцияРаспоряжениеДоговорПлан | 1. Решение, носящие методический или технологический характер
 |
| 1. Решение, устанавливающее порядок и способ выполнения каких – либо действий
 |
| 1. Решение о проведении совместных работ с указанием взаимных прав и обязанностей.
 |
| 1. Решение высшей государственной власти, носящее обязательный и непреложный характер.
 |
| 1. Решение руководителя, облеченного властью
 |
| 1. Решение, отражающее цели и конкретные задачи деятельности, средства и время их реализации.
 |
| 1. Решение руководителя, не наделенного административными функциями.
 |

Задание 2. Подберите определения формам реализации решения, приведенным в таблице 24,

Таблица 24.

|  |  |
| --- | --- |
| Форма реализации решения | Определение формы реализации решения |
| ПредписаниеУбеждениеРазъяснениеНаставлениеСообщение | 1. Деловая беседа, проводимая руководителем с целью добиться у подчиненного, требуемых взглядов или понятий по содержанию выполненного решения.
 |
| 1. Деловая беседа проводимая руководителем с целью обучения, передачи опыта для успешного выполнения решения.
 |
| 1. Официальное извещение должностному лицу об обязательном выполнении конкретного решения в установленный срок
 |
| 1. Деловая беседа, проводимая руководителем с целью объяснения сути и содержания решения.
 |
| 1. Деловая беседа, проводимая руководителем с целью передачи дополнительной информации, необходимой для выполнения решения.
 |

*Деловая игра* ***«****Принятие решений менеджером»*

Цель игры: овладеть навыками практического использования си­стемного подхода к решению проблем на разных уровнях принятия ре­шений, умением выбрать методы, помогающие принимать обоснован­ные решения разных видов проблем.

Ситуация 1.

Среди предприятий торговой компании функциониру­ет небольшой обувной магазин. Головное отделение компании разра­ботало ряд действий, необходимых в случае появления различных об­стоятельств, включая возможные нарекании покупателей, кадровые проблемы, проведение выставок товаров, осуществление заказов и ве­дение документации. Задача руководителя обувного магазина состоит в том, чтобы пунктуально выполнять предписания компании. Если воз­никает что-либо непредусмотренное, ему необходимо сначала согласо­вать свое решение с вышестоящим руководством. Неукоснительно вы­полняя требования компании, руководитель, тем не менее, должен самостоятельно принимать важные решения – ведь для успешной ра­боты магазина требуется взвешенный подход к проблемам.

Ситуация 2.

Руководитель, отвечающий за отдел производства, ра­ботает в довольно свободных условиях и должен осуществлять выбор среди альтернативных решений управленческой деятельности. В его ведении находятся контроль качества, использование материалов, дол­жностные перемещения, отношения между работниками и многие дру­гие вопросы. Более того, менеджер должен применять «здоровую», эф­фективную и способную приспосабливаться к обстоятельствам систему руководства. В производственном отделе решения требует масса про­блем, большинство из которых уже появлялись прежде. Спектр воз­можных решений широк, задача руководителя заключается в выборе образа действий, который с наибольшей вероятностью приведет к успе­ху. Руководитель не только осуществляет рациональный анализ проблемы, но использует для определения соответствующего образа действия свое «чувство» ситуации. Проблемы довольно непросты, они усложня­ются воздействием внешних факторов. Таким образом, какие бы действия ни предпринимались, доля личной ответственности за них всегда присутствует. Выбранные решения в большинстве случаев оправдыва­ют себя, если осуществляются с достаточной настойчивостью и под­крепляются необходимыми ресурсами. Деятельность руководителя производства во многом связана с выбором подходящей стратегии.

Ситуация 3.

Задача отдела маркетинга организации состоит в созда­нии новых возможностей для решения хорошо известных проблем. От работников отдела требуются новые идеи в разных сферах – от поиска новых подходов к рекламе до разработки методов активизации деятель­ности по сбыту продукции. Что бы создать прочную основу для приня­тия решения, необходимо прояснить я упростить проблему, а также осуществить сбор соответствующей информации. Для хорошего руко­водителя в области маркетинга характерны умение выбирать и способ­ность проводить разумную стратегию, обладающую подлинной новиз­ной и, одновременно, осмысленную с деловой точки зрения.

Ситуация 4.

Особые требования к руководителям предъявляют не­исследованные и плохо понятые ситуации, например работа главы ис­следовательского центра, задача которого состоит в создании чего-либо выдающегося и нового. Таким заданием может быть разработка лунного посадочного модуля, создание искусственных алмазов или новых энер­гетических систем. Руководитель обычно начинает с плохо определен­ной проблемы, к которой не подходит ни одно из известных решений. Необходимо сосредоточить ресурсы и создать организацию, по-насто­ящему способную проявить творческий подход. В некоторых случаях требуется создание нового технического языка, новых концепций, ин­струментов, технологий или производственных возможностей. Таким образом, большая часть того, за что отвечает руководитель, характеризуется подлинной новизной.

Задания

1. Определите уровни и типы решений предложенных ситуаций. Существует ли прямая связь между старшинством по должности и уров­нем принимаемых решений? Приведите другие конкретные примеры ситуаций, требующих принятия решений всех четырех типов.

2. Вспомните или придумайте несколько примеров ситуаций, реше­ния которых у вас уже имеются, но, однако, когда-то доставили вам массу беспокойства. Попробуйте припомнить этапы принятия этих ре­шений. Пришлось ли вам впоследствии ими воспользоваться? На ка­ком уровне принятия решений ими можно воспользоваться? Всегда ли готовый ответ правильный? Почему?

3. Опишите все шаги (пункты) рационального подхода к следующим проблемам для любой ситуации, рассмотренной выше:

прием сотрудника на вакантную должность в отделе;

покупка или аренда помещения (здания) для осуществления конкретной производственной деятельности;

поиск путей достижения 10%-ного роста прибыли на конкретном предприятии.

Продолжительность занятия – 6 ч. / 1 ч.

**Практические занятия 28-29**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам темы.

Тема и содержание занятия: «Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения», «Социально-психологические основы разработки управленческих решений»

Особенности и основные направления социально-психологического воздействия управленческих решений на исполнителей. Влияние авторитета и профессионализма руководителя на формирование положительного отношения исполнителей к управленческим решениям. Понятие и характеристика этических основ разработки управленческих решений.

Понятие качества управленческих решений, свойства качества управленческих решений. Факторы, влияющие на качество решения. Предпосылки повышения качества решений.

В процессе практического занятия проводится устный и/или письменный опрос по вопросам темы

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний по методологическим подходам к формированию качества разработки управленческих решений, способствовать приобретению теоретических знаний в области социально-психологического воздействия управленческих решений на исполнителей.

Практические навыки: способствовать формированию практических навыков и умений в области повышения качества разработки управленческих решений, способствовать формированию навыков и умений по выявлению различных направлений социально-психологического воздействия управленческих решений на исполнителей.

Вопросы для опроса:

1. Особенности и основные направления социально-психологического воздействия управленческих решений на исполнителей.

2. Влияние авторитета и профессионализма руководителя на формирование положительного отношения исполнителей к управленческим решениям.

3. Понятие и характеристика этических основ разработки управленческих решений.

Продолжительность занятия – 4 ч. / 1 ч.

**Практическое занятие 30**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам темы.

Тема и содержание занятия: «Этические основы разработки управленческих решений»

Особенности и основные направления социально-психологического воздействия управленческих решений на исполнителей. Влияние авторитета и профессионализма руководителя на формирование положительного отношения исполнителей к управленческим решениям. Понятие и характеристика этических основ разработки управленческих решений.

В процессе практического занятия проводится устный и/или письменный опрос по вопросам темы.

Цель занятия: способствовать приобретению теоретических знаний в области социально-психологического воздействия управленческих решений на исполнителей

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений по выявлению различных направлений социально-психологического воздействия управленческих решений на исполнителей

Продолжительность занятия – 2 ч. / 0,5 ч.

**Практическое занятие 31-32**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам темы

Тема и содержание занятия: **«**Эффективность управленческих решений», «Контроль реализации управленческих решений**»**

Система контроля реализации управленческих решений: виды контроля, методы контроля, этапы организации и проведения контроля. Ответственность руководителя за управленческое решение и его последствия.

В процессе практического занятия проводится устный и/или письменный опрос по вопросам темы.

Цель занятия: формирование исходных представлений о контроле, как одной из основных функций управления, видах и методах его осуществления, организации проведения контроля, а также формирование исходных представлений об эффективности управленческих решений, основных видах функциональной эффективности, системе количественных и качественных показателей.

Содержание практического занятия охватывает круг таких вопросов, как значение, функции и виды контроля, процесс контроля и методы его осуществления, понятие эффективности управленческих решений, функциональную классификацию ее видов, показатели оценки.

Практические навыки: формирование способностей по, выполнению процедур действий по выполнению контроля управленческих решений.

В результате изучения данной темы студент должен знать понятие и виды контроля, необходимость его проведения, уметь организовывать процесс контроля, владеть навыками определения причин и выявления основных задач контроля, также студент должен знать понятие, виды эффективности, показатели оценки, уметь проводить анализ эффективности на базе количественных и качественных показателей, владеть навыками сбора информации для оценок эффективности управленческих решений.

Продолжительность занятия – 6 ч. / 1 ч.

**Практическое занятие 33-35**

Вид практического занятия: деловая игра

Тема и содержание занятия: «Классификация методов разработки управленческих решений», «Методы диагностики проблем», «Методы целеполагания и выявления альтернатив»

Классификация методов, применяемых на стадии подготовки управленческих решений. Методы диагностики управленческой проблемы. Методы выявления альтернатив решения. Методы выбора, реализации и оценки результатов решения. Факторы, определяющие выбор метода разработки решения. Разновидности технологических моделей и критерии их выбора для практического использования.

В процессе практического занятия проводится деловая игра «Принятие управленческого решения на основе метода «Мозговой атаки».

Цель занятия: состоит в формировании исходных представлений о типах задач и методов разработок и принятия управленческих решений, формировании исходных представлений о методах выявления, формулирования и диагностики проблемы.

Содержание практического занятия охватывает круг вопросов о типах, структуру, классификации задач, особенностях их использования на различных стадиях разработки управленческих решений, выявление, постановка и формулирование проблемы, характеристика методов, анализ проблемы при принятии решений.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области методических подходов к разработке, принятию и оценке результатов управленческих решений.

В результате изучения данной темы студент должен знать основные понятия, типы задач и методов, их классификацию, уметь применять эффективные методы принятия управленческих решений на различных стадиях их разработки, владеть навыками принятия обоснованных управленческих решений, знать основные методы выявления, постановки и формулирования проблемы, уметь адекватно и непредвзято диагностировать проблему, владеть навыками интерпретации данных о проблеме.

*Деловая игра* «Принятие управленческого решения на основе метода «Мозговой атаки»

Цель игры: Формирование навыков практического применения метода «мозговой атаки» при принятии управленческих решений

Ситуация

Сегодня «Шереметьево» - крупный аэропорт России, где наблюдается тенденция роста авиаперевозок в течение последних трех лет: 2005 г. – 8,5 млн. пассажиров, 2006 – 9,5 млн. и 2007г. — 10,2 млн. Аэропорт самостоятельно осуществляет наземное сервисное и техническое обслуживание 14 иностранных авиакомпаний, среди которых такие крупные перевозчики, как Lufthansa и British Airways. Всего же в 2007 г. услугами «Шереметьево» пользовались 73 российских и 50 зарубежных авиакомпаний. Общая стоимость сер­виса, предоставленного им за 2007г., превысила 1 млрд. руб., а количе­ство самолетовылетов (основного показателя технической загрузки аэро­порта) возросло на 13 *%,* при этом за сутки в среднем производилось примерно 360 взлетов/ посадок. Однако, несмотря на эти показатели, «Шереметьево» не попал в тройку лучших аэропортов России.

Задание

Выбрать вариант решения по улучшению работы аэропорта с помощью метода «мозговой атаки».

Порядок выполнения работы.

1. Постановка проблемы (задачи) перед творческой группой, четко сформулировать:

* что в итоге необходимо получить или иметь;
* что мешает получению желаемого.

2. Группе разделиться на две подгруппы — «генераторов» и «крити­ков». «Генераторы» вырабатывают идеи, вносят предложения, «крити­ки» подвергают позитивной или негативной опенке выдвинутые идеи.

3. Выбрать каждой подгруппой руководителя.

4. Этап молчаливого генерирования (10-15 мин.). Членам группы предлагается письменно изложить возможные решения поставленной задачи в полной тишине (обязательное условие). При генерировании идей индивидуумы продуктивнее групп. При молчаливом генерирова­нии внимание не отвлекается, а концентрируется, создается атмосфера поиска, при которой результаты лучше и разнообразнее. Участников стимулирует обстановка, когда все вокруг напряженно работают и их не торопят немедленно обсудить идею. Они свободны от нежелательного 'эффекта обычных контактов неформальных групп.

5. Этап неупорядоченного перечисления идей. Руководитель пред­лагает участникам по очереди назвать записанные ими решения про­блемы. Обсуждение ограничивается попыткой сжато изложить ответ для удобства его регистрации. Этот этап продолжается до тех пор. пока не будут записаны все идеи решения проблемы.

Возможные идеи:

* упрощение таможенного контроля как для российских, гак и для иностранных граждан;
* приобретение автобусов для перевозок пассажиров по летному полю и установление новых телескопических трапов;
* обеспечение транспортного сообщения между терминалами «Шереметьево-1» и «Шереметьево-11»;
* строительство нового паркинга;
* реконструкция схемы внутреннего электроосвещения;
* обновление технического оснащения аэропорта;
* реконструкции взлетной полосы;
* сокращение времени на обслуживание самолетов (заправку топ­лива).

6. Этап уяснения идей. На этом этапе происходит быстрое рассмот­рение зарегистрированного перечня идей.

7. Подготовка каждой подгруппой письменного отчета.

8. Этап голосования и ранжирования. Всем участникам раздаются карточки, число которых зависит от числа идей, полученных на пятом этапе. Когда участники проранжируют предложенные идеи, указав это в карточках, руководитель объявляет перерыв. Во время перерыва он и его помощники делают подсчеты.

*Инструктаж участников при ранжировании.* Из восьми карт выбе­рите карту, содержащую самую важную идею, напишите цифру 8 в пра­вом нижнем углу карточки, обведите цифру кружком, а карточку отло­жите. Из оставшихся семи карт выберите карту, содержащую наименее важную идею, напишите цифру I в правом нижнем углу карточки, обве­дите цифру кружком, а карточку отложите. Из оставшихся шести карт выберите самый важный пункт, запишите цифру 7 в правом нижнем углу, обведите цифру кружком, а карточку отложите. Действуйте подоб­ным образом до тех пор, пока не будут отложены все карточки.

*Требования к проведению «мозговой атаки».*

1. Участники сидят за общим столом лицом друг к другу.

2. Запрещаются споры, критика и какие-либо оценки того, что гово­рится.

3. Время выступления каждого участника – 1-2 мин.

4. Высказываются любые идеи, вплоть до утопических, бредовых.

5. Количество идей важнее их качества.

6. Каждая идея обсуждается, критикуется и оценивается по следу­ющим критериям:

* соответствие предпосылкам и начальным требованиям;
* возможность реализации или отсутствие таковой;
* реализуется сразу или требуется время;
* требует ее реализация лишних затрат или нет;
* применима ли в другой сфере деятельности.

7. Критические замечания излагаются сжато, лаконично (идеи, обсуждение которых требует много времени, лучше повторно рассмотреть позже).

8. Выступать можно несколько раз, однако высказывания должны быть непродолжительными.

9. Продолжительность первого рассмотрения – 20 мин.

*Обязанности руководителя — координатора «мозговой атаки».*

1. Знакомит членов группы с правилами работы и поведения в группе.

2. Ставит проблему и предлагает высказывать любые решения без предварительного обдумывания.

3. Организует запись всех высказываемых предложений (как можно точнее),

4. Следит за регламентом и соблюдением периодов работы.

5. Помогает высказаться всем желающим, поощряет стеснительных или неспециалистов, особенно если творческая активность снижается.

6. Набирает спектр версий для решения проблемы и лишь потом останавливается на лучшей из них.

7. Стимулирует вопросы типа: «Есть ли связь между идеями»?

8. Представляет участникам полный список идей, составленный на этапе их высказывания.

9. Пытается систематизировать идеи по каким-либо признакам.

10. Подводит тоги обсуждения, информирует о проблемах, остав­шихся открытыми

11. Не перебивает участников, не комментирует их высказывания, какими бы оригинальным и они ни были.

*Требования к отчету.*

1. Количество идей в отчете должно быть максимально большим.

2. Идеи не должны дублировать друг друга.

3. Изложение идей должно быть кратким и четким.

4. Идеи должны соответствовать поставленной проблеме.

Продолжительность занятия – 18 ч. / 4 ч.

**Практические занятия 36-37**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам тем, индивидуальные практикующие упражнения, анализ конкретной ситуации.

Тема и содержание занятия: «Методы прогнозирования», «Топологические методы разработки управленческих решений»

Влияние факторов внешней среды на разработку и реализацию альтернатив управленческих решений. Прогнозирование состояния факторов внешней среды предприятия.

В процессе практического занятия проводятся устный и/или письменный опрос по вопросам тем, разбор конкретной ситуации «Проникновение на зарубежный рынок».

Цель занятия: формирование исходных представлений о месте прогнозирования в принятии решений, типологии прогнозов и методах прогнозирования, а также формирование исходных представлений о системе сетевого планирования и управления, их месте в разработке управленческих решений, целевой направленности составления сетевых моделей, технологиях их построения и расчета.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области системного подхода к исследованию влияния внешней среды на реализацию управленческих решений.

Содержание практического занятия охватывает круг вопросов, таких, как понятие прогнозирования, его место в принятии решений, типология прогнозов и методов прогнозирования, а также понятие системы сетевого планирования и управления, сетевой модели, технологии построения и расчет параметров сетевого графика.

В результате изучения данной темы студент должен знать понятийную базу прогнозирования, типологии прогнозов, уметь принимать обоснованные управленческие решения на основе прогнозных оценок, владеть навыками проведения прогнозных управленческих оценок, поиска информации для проведения прогнозных оценок, знать основные понятия и определения системы сетевого планирования и управления, уметь проводить расчет параметров сетевой модели, владеть методикой построения сетевого графика.

*Контрольные вопросы:*

1. Приведите примеры типов прогнозов, различающихся по целевому критерию.
2. Чем отличаются плановый, программный и организационный прогноз?
3. Чем отличаются методы исторической и математической аналогии?
4. Каковы достоинства и недостатки метода «Дельфи»?
5. В чем причина популярности в современном управлении и прогнозе метода прогнозных сценариев?
6. Развитие, каких объектов лучше всего прогнозировать методом морфологического анализа?
7. В каких случаях, и для каких целей при принятии решений целесообразно использовать экспертные методы прогнозирования?
8. Перечислите особенности прогнозирования на современном этапе общественного и экономического развития?

*Анализ конкретной ситуации Проникновение на зарубежный рынок.*

Фирма X (германия) более 20 лет специализируется на производстве арматуры и принадлежностей для ванных комнат и водопроводной системы (краны, узлы, душевое оборудование). Фирма предлагает свою продукцию как для домашних хозяйств, так и для различных организаций.

Доля фирмы на внутреннем рынке – 32%, на рынке Франции – 8%. Бельгии – 3%, а крупная американская торговая компания ежегодно закупает около 4% производимой продукции фирмы для продажи в США (доля 6%). Общий ежегодный оборот компании превышает 40 млн. марок, а по указанным рынкам - 25 млн. марок.

Дифференциация продукции производится фирмой по размерам, цвету, стилю, отделке (металлической и пластиковой), что дает возможность занять более прочные рыночные позиции.

Недавно фирма X заказала исследование рынка в России. Обнадеживающие результаты побудили фирму к активному внедрению на российский рынок, наметив срок внедрения – один год.

Вопросы и задания.

1. Порекомендуйте фирме пути внедрения на рынок России.

2. Укажите потенциальные трудности, связанные с каждой возможностью проникновения на рынок.

3. Выберите наиболее предпочтительный метод проникновения фирмы на российский рынок.

4. Предложите пути товародвижения и распределения товаров фирмы на российском рынке.

Продолжительность занятия – 12 ч. / 2 ч.

**Практические занятия 38-39**

Вид практического занятия: индивидуальные практикующие упражнения, устный и/или письменный опрос по вопросам тем.

Тема и содержание занятия: «Методы выбора альтернатив в условиях определенности», «Методы выбора альтернатив в условиях определенности и риска».

Неопределенность и риск в управленческих решениях. Приемы принятия решения в условиях неопределенности и риска. Стратегии управления рисками в организации. Психология поведения руководителя в условиях риска.

В процессе практического занятия проводится индивидуальные практикующие упражнения и устный и/или письменный опрос по вопросам тем.

Цель занятия: формирование исходных представлений об условиях определенности, методах выбора альтернатив в условиях определенности.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области методологии разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределенности и риска.

Содержание практического занятия охватывает круг вопросов, таких как, условия и особенности, методы принятия решений в условиях определенности.

В результате изучения данной дисциплины студент должен иметь представление о методах выбора альтернатив в условиях определенности, в частности, в случае множества конкурирующих целей, уметь выбирать рациональные варианты действий в практических задачах принятия решений.

*Индивидуальные практикующие упражнения*

Задание 1.

В системе маркетинга важное значение отводится выбору целевого рынка. Оценка каждого рынка может производиться балльным методом. В таблице приведены результаты балльной оценки 8 рынков.

Таблица 25.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Максимальное кол-во баллов | Рынок |
| А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | З |
| Динамика продаж |  | 4 | 4 | 8 | 0 | 4 | 0 | 4 | 4 |
| Долгосрочные перспективы |  | 0 | 0 | 6 | 0 | 12 | 0 | 6 | 0 |
| Емкость рынка |  | 0 | 6 | 3 | 0 | 0 | 6 | 3 | 3 |
| Экономические факторы |  | 5 | 5 | 0 | 5 | 10 | 5 | 5 | 0 |
| Сезонность  |  | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 6 | 0 | 3 |
| Фирмы конкуренты |  | 10 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Отношение: затраты на маркетинг/продажи |  | 3 | 3 | 0 | 6 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Имидж фирмы |  | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 4 |
| Денежные ресурсы покупателей |  | 6 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Сбытовые условия |  | 6 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 |

Вопросы и задания:

1. С помощью балльного метода оцените представленные рынки с позиций приоритета их освоения.

2. Установите значение коэффициентов весомости (значимости) каждого из критериев оценки рынка, так, чтобы их сумма была равна 1. Обоснуйте свой выбор.

3. Проведите оценку представленных рынков с учетом коэффициентов весомости отдельных критериев.

4. Сравните полученные результаты приоритетности освоения рынков по балльному методу и с учетом коэффициентов весомости критериев.

Задание 2

Фирма продает свой товар в 4 регионах. Исходная информация о количестве потенциальных покупателей товара фирмы, объеме покупок ее товара в среднем одним покупателем в год, ожидаемом увеличении или сокращении доли рынка в результате конкуренции, затратах на изучение рынка в каждом из регионов приведена в таблице 26.

Таблица 26.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Регионы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Число потенциальных покупателей, чел.
2. Годовой объем приобретенного товара в расчете на 1 покупателя, руб./год
3. Ожидаемое изменение доли рынка
4. Затраты на изучение рынка, тыс. руб.
 | 15004000+ 0,2500 | 22005000- 0,1400 | 28003000-0,3600 | 11003000+ 0,2300 |

Вопросы и задания:

1. Какой объем реализации товара может получить фирма в каждом регионе?

2. Проранжируйте регионы по приоритетности поставки товара фирмы.

Задание 3

На предприятии планируется производство нового товара. Ожидаемые объемы выпуска, соответствующая цена за единицу товара и прямые затраты приведены в таблице

Объемы выпуска товара являются предельными для соответствующих цен и прямых затрат. Иными словами, любое превышение одного из объемов производства требует использования следующих, более низких цен и прямых затрат. Косвенные затраты ожидаются в размере 200 тыс. руб. при любом объеме производства до и включая 40 тыс. шт.

При превышении этого выпуска косвенные затраты будут составлять 240 тыс. руб.

Таблица 27.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Объем производства товара (шт.) | Цена за 1 товара(руб.) | Прямые затраты на 1 товара (руб.) |
| 10000 | 120 | 96 |
| 20000 | 112 | 90 |
| 30000 | 105 | 85 |
| 40000 | 100 | 82 |
| 50000 | 96 | 80 |
| 60000 | 90 | 79 |
| 70000 | 84 | 78 |
| 80000 | 80 | 77 |

Вопросы и задания

Принять решение об объеме производства товара и установить на нее соответствующую рыночную цену так, чтобы это было наиболее выгодно для фирмы.

Задание 4

В новом году фирма планирует производство новой продукции. Первоначальные исследования показывают, что возможна ее продажа по четырем различным ценам. Данные по каждому варианту цены приведены в таблице 28.

Таблица 28.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Варианты |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Цена, руб.
2. Прямые затраты на единицу продукции, руб.
3. Ежегодный объем продаж, тыс. шт.
4. Ежегодные затраты на сбыт, тыс. руб.
5. Капитальные вложения, тыс. руб.
 | 90456001500012000 | 7595400225009000 | 6060250150006000 | 8484120105004500 |

Капитальные вложения фирмы будут полностью самортизированы в течении 10 лет. Ежегодные нормы амортизации на протяжении этого срока одинаковы. Отчисления и налоги из прибыли составляют 60%. На производственные исследования и разработки фирмой уже израсходовано 3000 тыс. руб.

Вопросы и задания

1. Провести анализ альтернативных цен, данных в таблице. Какая цена будет наиболее выгодной? Необходимо учесть, что если фирма откажется от производства новой продукции, то вложения аналогичных средств в расширение традиционного производства принесет ей доход в размере 7% от общей суммы затрат.

2. Как бы вы использовали 3000 тыс. руб., израсходованные на предпроизводственные исследования и разработки?

*Контрольные вопросы:*

1. Почему информация считается основой управленческих решений?

2. Определите понятия «определенность», «неопределенность» и «риск»?

3. Как оцениваются риски при управлении предприятием?

4. Какие виды рисков Вам известны?

5. Чем чистые риски отличаются от коммерческих рисков?

6. Какие методы снижения степени риска Вы знаете?

7. В каком виде оформляется информация для разработки управленческих решений?

8. В чем заключается метод страхования риска?

9. С помощью каких методов обрабатывается информация о внешней среде?

10. Какие методы прогнозирования используются при анализе альтернатив?

11. Какие технические средства используются при подготовке и обработке информации о внешней среде?

12. Какие основные факторы влияют на процесс разработки и принятия управленческих решений?

Продолжительность занятия – 12 ч. / 2 ч.

**Практические занятия 40-41**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам тем, индивидуальные практикующие упражнения.

Тема и содержание занятия: «Методы согласования и утверждения решений», «Методы оценки эффективности решений»

Методика оценки эффективности решения. Количественная и качественная оценка управленческих решений. Расчет совокупной эффективности управленческих решений. Расчет эффективности решений по выполнению отдельных управленческих функций. Факторы повышения эффективности управленческих решений.

В процессе практического занятия проводится устный и/или письменный опрос по вопросам тем. Проводится индивидуальные практикующие упражнения по оценке эффективности управленческих решений.

Цель занятия: формирование исходных представлений о методах и технологиях согласования и утверждения решений, а также формирование исходных представлений о необходимости и возможности оценки эффективности принятия решений, методах оценки эффективности управленческими решениями.

Практические навыки: способствовать формированию навыков и умений в области методики оценки эффективности управленческих решений.

Содержание практического занятия охватывает круг вопросов о методах оценки эффективности управленческих решений, сущности метода затраты-прибыль.

В результате изучения данной темы студент должен иметь представление о методах и технологиях согласования и утверждения решений, контроля размещения управленческих решений, уметь организовывать процесс согласования и утверждения решений, контроля за их реализацией, владеть навыками проведения контроля реализации управленческих решений, знать методы оценки управленческих решений, уметь адекватно и не предвзято оценивать эффективность управленческих решений, владеть навыками принимать обоснованные решения.

*Индивидуальные практикующие упражнения*

Задание 1

В кондитерской и начале каждого дня нужно решить вопрос о том, сколько пирожных необходимо иметь и запасе, чтобы удовлетворить спрос. Себестоимость каждого пирожного – 11 руб., а продается оно по 20 руб. за штуку. Продать невостребованные пирожные на следующий день невозможно, поэтому остаток обычно распродается в конце дня по 5 руб. за штуку. Спрос на пирожные в предыдущие дни был следующим:

Таблица 29.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Спрос на пирожные в день | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Частота спроса | 5 | 10 | 15 | 15 | 5 |
| Вероятность покупки | 0,1 | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,1 |

Определите, какие факторы оказывают влияние на колебания спро­са на пирожные.

Используя метод платежной матрицы (по критериям максимакса, максимина, минимакса), определите, сколько пирожных должно производиться в начале каждого дня.

Задание 2

Фирма выбирает одну из трех производственных технологий, каждая из которых отличается разным сочетанием используемых ресурсов (труда и материалов), таблиц 30. Цена единицы труда - 200 долл., а единицы материала – 400 долл.

Таблица 30.

Характеристика технологий производства товаров

|  |  |
| --- | --- |
| Объем выпуска товара | Технологии |
| А | Б | В |
| затраты | затраты | затраты |
| труда | материала | труда | материала | труда | материала |
| 1 | 9 | 2 | 6 | 4 | 4 | 6 |
| 2 | 19 | 3 | 10 | 8 | 8 | 10 |
| 3 | 29 | 4 | 14 | 12 | 12 | 14 |
| 4 | 41 | 5 | 18 | 16 | 16 | 19 |
| 5 | 59 | б | 24 | 22 | 20 | 25 |
| б | S5 | 7 | 33 | 29 | 24 | 32 |
| 7 | 120 | 8 | 45 | 38 | 29 | 40 |

Вопросы и задания

1. Определите, какую технологию выберет фирма при каждом объеме выпуска товара.

2. Как изменится выбор технологии фирмой, если цена единицы труда увеличится до 300 долл., а цена единицы материала останется прежней?

Задание 3

Промышленное предприятие производит землеройные машины. Сбыт машин падает. Руководитель предприятия принял решение о возможности оплаты продукции в виде лизинга. В качестве лизингодателя выступает само предприятие. Машины стали ухолить с предприятия быстрее, чем финансовое пополнение расчетного счета. Через год работы пришлось отказаться от этой системы. Тогда главный экономист предложил разделить рабочий персонал предприятия на постоянную и временную часть. Постоянная часть персонала работает независимо от объема сбыта машин, а временная – в зависимости от количества поступивших заказов.

Используя данные таблицы 31, оценить экономическую эффективность двух решений двумя методами: по сопоставлению конечных результатов и по конечным результатам.

Таблица 31.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Принятое решение | Объем реализации продукции в месяц млн. руб. | Общие затраты в месяц млн. руб. | Прибыль млн. руб. |
| Организация лизинга | 8,051 | 8,234 | -0,183 |
| Деление Персонала на постоянную и переменную части | 8.051 | 6,537 | 1,514 |

Задание 4

Имеется два варианта финансирования строительства с разным распределением обшей суммы финансирования по годам (таблица). Процентная ставка за кредиты 20 % в год.

Таблица 32.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Варианты | 1-й год | 2-ой год | 3-ий год | 4-ый год |
| Вариант 1(млн. руб.) | 250 | 250 | 250 | 250 |
| Вариант 2(млн. руб.) | 50 | 150 | 300 | 500 |

Определить: какой вариант выгоднее и какова реальная стоимость проекта.

Задание 5

Общий сбыт продукции фирмы в городах А, Б, В выбранных в качестве объектов оценки эффективности рекламы, составлял 3600 контейнеров продукции до начала рекламы и 6400 контейнеров после ее появления. В «контрольных» (не подвергшихся рекламе) городах Г, Д, Е объем продаж составлял 4600 контейнеров в первом периоде и 5750 – во втором.

Почтовая реклама с помощью специальных буклетов обеспечила получение заказов общим объемом 600 контейнеров в городах А и Б (в городе В рассылка не производилась). В городах А. Б, В также была равномерно задействована телевизионная реклама. Кроме того, в городе В применялась радиореклама.

Расходы на рекламу в этих городах в общей сумме составили:

* телереклама – 110 тыс. долл.,
* радиореклама – 12 тыс. долл.,
* адресная рассылка буклетов – 12,5 тыс. долл.

Продажа каждого дополнительного контейнера продукции, за вычетом транспортных расходов, но не включая затраты на рекламу, дает фирме дополнительную прибыль в размере 0,2 тыс. долл.

Для рекламодателей, самостоятельно изготовляющих и распространяющих рекламу, во всех городах установлен муниципальный налог в размере 5% от величины расходов на рекламу.

Вопросы и задания:

1. Какую часть прироста натурального объема продаж (в процентах от первоначального) можно отнести за счет рекламы?

2. Какова общая эффективность всей рекламной компании?

3. Какова эффективность действия каждого вида рекламы? Приведите расчеты, имея ввиду что в каждом из городов экспериментальной группы объемы продажи в каждый конкретный период были одинаковы.

Задание 6

Форма осуществляет пошив верхней женской одежды. Основная часть производимой продукции реализуется вполне успешно. Однако фирма испытывает затруднения в реализации ветровок. Основные показатели работы фирмы за прошлый год приведены в таблице 33.

Таблица 33.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ассортимент | Объем продажи, шт. | Цена за ед/изд. руб. |
| Куртки | 1200 | 3600 |
| Пальто | 680 | 6000 |
| Ветровки | 415 | 2700 |
| Затраты фирмы | Затраты на изделие, руб. | Затраты за год, тыс.руб. |
| Материалы: курткапальтоветровка | 13003000800 |  |
| Прямая заработная плата | 560 |  |
| Косвенные расходы | 150 | 750 |
| Прямые торговые издержки | 100 | 250 |
| Расходы на рекламу |  | 550 |
| Управленческие расходы |  | 850 |

Фирма получила заказ на 600 шт. ветровок по цене 2550 руб. за изделие. При этом прямые торговые издержки возьмет на себя покупатель. В результате существенного роста производства затраты на материалы снизятся до 720 руб. на изделие.

Требуется: определить выгодность предлагаемого заказа

*Контрольные вопросы:*

1. Чем обусловлена необходимость надежной системы контроля управленческих решений?

2. Какие требования предъявляются к контролю?

3. Какие функции выполняет контроль?

4. Какие виды контроля управленческих решений Вам известны?

5. Назовите показатели эффективности реализации управленческих решений?

6. Какие технические средства используются при организации системы контроля?

7. В чем различие между официальной и личной ответственностью?

8. Как осуществляется делегирование полномочий при разработке управленческих решений?

9. Какие требования предъявляются к лицу, принимающему решение?

10. Какие виды ответственности Вы знаете?

Продолжительность занятия – 12 ч. / 2 ч.

**Практическое занятие 42.**

Вид практического занятия*:* дискуссия по предложенным вопросам

Тема и содержание практического занятия: «Виды и формы государственных решений».

Государственно-управленческие решения: понятие и основные субъекты. Основные и уточняющие характеристики принятия государственных решений. Свойства и формы принятия государственных решений. Классификация государственных решений.

Цель занятия:закрепить представление осущности государственных решений, основных субъектах, видах и формах их принятия и исполнения, участниках этих процессов и их роли на каждом этапе принятия и исполнения государственных решений.

Практические навыки*:* осознать основные различия между понятиями государственных и управленческих решений, научиться определять субъекты и участников принятия и исполнения конкретных решений по степени их интересов в данной области, различать виды и формы государственных решений.

*Вопросы для дискуссии:*

1. Формы разработки и реализации государственных управленческих решений.
2. Структура и содержание функций, процедур и операций при разработке государственных управленческих решений.
3. Различие схем принятия решений в исполнительных и законодательных органах власти.
4. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческих решений.
5. Отличительные особенности государственных управленческих решений.
6. Обыденные и административные решения.
7. Принципы классификации управленческих решений.
8. Типы государственных управленческих решений и формы их поддержки в исполнительных и законодательных структурах.
9. Уровни принятия решений.

Продолжительность занятия – 6 ч. / 1 ч.

**Практическое занятие 43.**

Вид практического занятия*:* устный и/или письменный опрос по вопросам темы

Тема и содержание практического занятия: «Характеристика основных участников разработки и исполнения государственных решений».

Типы субъектов принятия и исполнения государственных решений. Роль и место неправительственных организаций в принятии и исполнении государственных решений. Группы интересов (давления) при принятии государственных решений. Альянсы участников и типы государственной политики. Лоббизм и государственная политика.

Цель занятия*:* систематизировать знания отипах и участниках принятия и исполнения государственных решений, углубить представление о роли различных участников в рассматриваемых политических процессах и их взаимодействии друг с другом, углубить знания о содержании деятельности ее участников, их целей и механизмов воздействия

Практические навыки*:* получить схематичное представление о процессах принятия политических и административных решений различными типами участников, научиться применять основные методики и средства принятия решений с позиции различных участников процесса, выбирать наиболее подходящие в конкретных условиях модели принятия решений.

*Контрольные вопросы:*

1. Типы субъектов принятия и исполнения государственных решений.
2. Роль и место неправительственных организаций в принятии и исполнении государственных решений.
3. Группы интересов (давления) при принятии государственных решений.
4. Формы и методы участия общественности в процессе принятия и исполнения государственных решений в Российской Федерации
5. Альянсы участников и типы государственной политики.
6. Лоббизм и государственная политика.

Продолжительность занятия – 6 ч. / 1 ч.

**Практическое занятие 44.**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам темы

Тема и содержание практического занятия: «Общая модель разработки и исполнения государственных решений».

Политико-административные отношения: модели взаимодействия различных участников. Факторы процесса принятия решений. Основные теоретические модели разработки и исполнения государственных решений. Современные российские модели разработки политики. Ключевые характеристики успешной реализации государственных решений.

Цель занятия: расширить представление о структуре и основных процедурах принятия и исполнения государственных решений, закрепить представление о связи общественных проблем и направлений формирования государственной политики, способах определения приоритетности общественных проблем и модели формирования государственной политики с ее учетом, выявить роль формальных и неформальных взаимоотношений между государственными и общественными структурами в механизме определения целей и приоритетов в обществе.

Практические навыки: научиться выявлять стадии и элементы политики для воздействия на нее в соответствии с общественными интересами, применять средства регулирования поведения различных участников, научиться определять цели и приоритеты государственной политики с учетом групповых и общенациональных интересов.

*Контрольные вопросы:*

1. Политико-административные отношения: модели взаимодействия различных участников.
2. Факторы процесса принятия решений.
3. Основные теоретические модели разработки и исполнения государственных решений.
4. Современные российские модели разработки политики.
5. Ключевые характеристики успешной реализации государственных решений.

Продолжительность занятия – 6 ч. / 1 ч.

**Практическое занятие 45.**

Вид практического занятия: дискуссия по предложенным вопросам

Тема и содержание практического занятия: «Восприятие и выделение проблем в обществе и государственном управлении».

Общая схема развития государственной политики. Определение целей и приоритетов государственных решений. Цели и задачи государственной политики. Система управления государственной политикой в конкретной сфере народного хозяйства. Использование стратегического планирования в министерствах и ведомствах. Механизм планирования реализации государственных решений. Использование технологии управления проектами. Анализ реализуемости государственных решений. Анализ и управление рисками в государственном управлении.

Цель занятия: закрепить представление о содержании процесса планирования политики на различных уровнях государственного управления, а также процесса проведения оценки результатов и последствий реализации государственной политики с использованием навыков риск-менеджмента.

Практические навыки: овладение навыками исследования политического цикла, инструментов оценки результатов и последствий политики с использованием статистических и аналитических методов и технологий.

*Вопросы для дискуссии:*

1. Модели разработки государственной политики.
2. Виды государственной политики. Уровни государственной политики.
3. Характеристика процесса разработки государственной политики.
4. Общественные проблемы, механизм определения политических целей и приоритетов, критерии выбора альтернатив решения проблем, политический анализ, анализ политических рисков, механизм выявления и управления рисками.

Продолжительность занятия – 6 ч. / 1 ч.

**Практическое занятие 46.**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам темы

Тема и содержание практического занятия: «Разработка и легитимация государственных решений».

Документирование государственных решений. Их унификация и стандартизация. Правила юридической техники правовых документов. Реквизиты государственных решений. Регламенты органов государственной власти. Сущность легитимности государственной политики. Соотношение понятий легальности и легитимности в государственном управлении. Источники и типы легитимности.

Цель занятия: закрепить представление о государственном документе как основном способе разработки и легитимизации государственных решений, определить значимость качественной разработки и оформления государственно-правовых актов, раскрыть содержание понятия «легитимность»

Практические навыки: овладение основными требованиями нормативной документации по оформлению государственных документов, навыки определения легитимности государственного решения и отличия данного понятия от его легальности

*Контрольные вопросы:*

1. Документооборот в системе государственного управления - единая государственная система делопроизводства.
2. Основные государственно-политические документы. Их унификация и стандартизация.
3. Правила юридической техники правовых документов.
4. Реквизиты государственных решений.
5. Регламенты органов государственной власти.
6. Сущность легитимности государственной политики.
7. Соотношение понятий легальности и легитимности в государственном управлении.

Источники и типы легитимности.

Продолжительность занятия – 6 ч./ 1 ч.

**Практическое занятие 47.**

Вид практического занятия: дискуссия по предложенным вопросам

Тема и содержание практического занятия: «Система реализации государственных решений».

Методологические проблемы и подходы к реализации госполитики. Механизм реализации государственных решений. Факторы, влияющие на реализуемость государственной политики. Ресурсы исполнения государственных решений. Организационные компоненты выполнения государственной политики и программ. Институциональный и организационный анализ исполнения государственных решений. Процессы управления и координации исполнения государственных решений.

Цель занятия: закрепить представление об основных видах деятельности при исполнении государственных решений, организации и мерах координации исполнения государственных решений, углубить знания о процессе управления и координации государственной политики на основе системного анализа

Практические навыки: научиться оценивать содержание механизма реализации политики/программы с учетом факторов ее реализуемости.

*Вопросы для дискуссии:*

1. Методологические основы разработки управленческих решений.
2. Основные требования системного (комплексного) подхода к разработке и реализации управленческих решений.
3. Системный анализ проблемной ситуации.
4. Генерирование альтернатив решения проблемы.
5. Изучение ресурсной базы решения проблемы.
6. Учет организационных возможностей и ограничивающих факторов.
7. Исключение второстепенных альтернатив.
8. Определение сил и средств, привлекаемых для решения проблемы.
9. Разработка стратегии и тактики решения проблемы (плана операции, проекта).

Продолжительность занятия – 6 ч./ 1 ч.

**Практическое занятие 48.**

Вид практического занятия: дискуссия по предложенным вопросам

Тема и содержание практического занятия: «Формы контроля за исполнением государственных решений».

Содержание занятия: Формы подотчетности и ответственности при разработке и исполнении государственных решений. Виды и сущность контроля в государственном управлении. Горизонтальный и вертикальный уровни системы внутреннего контроля. Формы контроля над органами государственного управления. Общая система государственного контроля в Российской Федерации.

Цель занятия: закрепить представление о видах и формах контроля, обусловленных необходимостью эффективного достижения политических целей в системе государственного управления России.

Практические навыки: научиться определять соотношение контролирующих и подконтрольных элементов в системе контроля, подбирать наиболее эффективные их сочетания.

*Вопросы для дискуссии:*

1. Нормативно-правовые требования к исполнителям решений.
2. Контроль реализации государственных управленческих решений.
3. Принципы построения эффективной системы контроля.
4. Координация управленческих действий при реализации управленческих решений. Единство процессов контроля и принятия решений.
5. Определения стандартов контроля. Характеристики эффективного контроля.
6. Ответственность и стимулирование при реализации управленческих решений.
7. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления.

Продолжительность занятия – 6 ч./ 2 ч.

**Практическое занятие 49.**

Вид практического занятия: дискуссия по предложенным вопросам

Тема и содержание практического занятия: «Общая модель оценки государственных решений»

Сущность и цели проведения оценки разработки и исполнения государственных решений. Типы оценки в государственном управлении. Классификация подходов при проведении оценочных исследований. Методологические проблемы оценки. Главные инструменты и средства, используемые при проведении оценочных исследований. Программа оценочных исследований. Анализ результатов и последствий разработки и исполнения государственных решений. Оценка инструментов государственной политики.

Цель занятия: закрепить представление об основах оценки и методологии оценочного процесса на основе анализа результатов и последствий государственной политики.

Практические навыки: научиться применять методы и технологии оценки воздействия инструментов политики на качество разрабатываемых и исполняемых государственных решений.

*Вопросы для дискуссии:*

1. Факторы качества государственных управленческих решений.
2. Совокупность семи свойств, предопределяющих эффективность управленческих решений.
3. Методы оценок экономической и социальной эффективности государственных управленческих решений.
4. Основы метода поиска супероптимальных решений.

Продолжительность занятия – 6 ч. / 2 ч.

**Практическое занятие 50.**

Вид практического занятия: устный и/или письменный опрос по вопросам тем

Тема и содержание практического занятия: «Мониторинг процесса разработки и выполнения государственных решений».

Сущность и элементы системы мониторинга разработки и исполнения государственных решений. Общая модель мониторинга в государственной организации. Этапы организации мониторинга. Информационная и аналитическая подсистемы мониторинга. Типы индикаторов для проведения мониторинга. Основные направления мониторинговых исследований.

Цель занятия: закрепить представление о технологических мерах и методах управления, обусловленных необходимостью осуществления мониторинговых исследований в государственном управлении.

Практические навыки: научиться определять структуру и инструменты мониторинга в сфере разработки и исполнения государственных решений.

*Контрольные вопросы:*

1. Сущность и элементы системы мониторинга разработки и исполнения государственных решений.
2. Общая модель мониторинга в государственной организации.
3. Этапы организации мониторинга.
4. Информационная и аналитическая подсистемы мониторинга.
5. Типы индикаторов для проведения мониторинга.
6. Основные направления мониторинговых исследований.

Продолжительность занятия – 6 ч. / 2 ч.

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, необходимых для освоения дисциплины**

**8.1. Основная литература**

1. Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / Н.В. Кузнецова. — М.: ИНФРА-М, 2018. – ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=953913>
2. Бережная Е.В., Бережной В.И. Методы и модели принятия управленческих решений: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2017. – ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=661263>

 3) Разработка управленческих решений: [Электронный ресурс] Учебное пособие / Е.В. Строева, Е.В. Лаврова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 128 с. – ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=420359>

**8.2. Дополнительная литература**

1. Литвак, Б. Г. Управленческие решения [Электронный ресурс] : Учебник / Б. Г. Литвак. - М.: Московская финансово-промышленная академия, (Академия бизнеса) 2012. -– ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=451394>
2. Сендеров В.Л. Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / В.Л. Сендеров, Т.И. Юрченко, Ю.В. Воронцова, Е.Ю. Бровцина. — М. : ИНФРА-М, 2016 Режим доступа <http://znanium.com/catalog/product/541911>

**8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

**1.** <http://www.economy.gov.ru/minec/main> **- официальный сайт Министерства** экономического развития **РФ**

**2.** <http://www.minfin.ru> **– официальный сайт Министерства финансов РФ**

**3.** <http://www.nalog.ru> **- официальный сайт Федеральной налоговой службы**

**4. http://www.gks.ru/ - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики**

5. <https://www.book.ru/> - электронно-библиотечная система

6. <http://www.znanium.com/> - эектронная библиотечная система ZNANIUM.COM

**8.4. Перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системам**

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Наборы открытых данных Портала открытых данных Российской Федерации [профессиональная база данных]: <https://data.gov.ru/>
4. Библиотечные и архивные ресурсы Государственной Думы [профессиональная база данных] <http://parlib.duma.gov.ru/>
5. Справочно-правовая система «Консультант+»[информационно-справочная система] <http://www.consultant.ru>

6.Интернет-версия справочно-правовой системы "Гарант" (информационно-правовой портал "Гарант.ру") [информационно-справочная система]: <http://www.garant.ru>

**9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Процесс изучения дисциплины предусматривает аудиторную (работа на лекциях и практических занятиях) и внеаудиторную (самоподготовка к лекциям и практическим занятиям) работу обучающегося.

В качестве основной методики обучения была выбрана методика, включающая - совокупность приёмов, с помощью которых происходит целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине «Разработка управленческих решений» в предлагаемой методике обучения выступают лекционные (поточные лекции) и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а так же самостоятельная работа обучающихся.

- поточные лекции

Теоретические занятия (лекции) организуются по потокам. На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Ряд тем дисциплины излагаются с использованием интерактивной формы проведения лекционных занятий: проблемные лекции с заранее поставленной проблемой и системой докладов студентов длительностью по 5-10 минут. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к зачетам, экзаменам, а также самостоятельной научной деятельности.

Изложение лекционного материала рекомендуется также проводить в форме *проблемных лекций*. Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы. При этом основным методом ведения лекции является метод проблемного изложения материала.

*Лекция-конференция* проводится как научно-практическое занятие, с заранее поставленной проблемой и системой докладов, длительностью 5-10 минут. Каждое выступление представляет собой логически законченный текст, заранее подготовленный в рамках предложенной преподавателем программы. Совокупность представленных текстов позволит всесторонне осветить проблему. В конце лекции преподаватель подводит итоги самостоятельной работы и выступлений студентов, дополняя или уточняя предложенную информацию, и формулирует основные выводы.

- практические занятия

Практические занятия по дисциплине «Разработка управленческих решений» проводятся с целью приобретения практических умений и навыков в области разработки, принятия и реализации управленческих решений.

Практическая работа заключается в выполнении студентами, под руководством преподавателя, комплекса учебных заданий направленных на усвоение научно-теоретических основ разработки управленческих решений, приобретение практических навыков овладения методами практической работы с применением современных информационных и коммуникационных технологий.

На практических занятиях широко используются такие активные формы обучения как устные и\или письменные экспресс- опросы по контрольным вопросам по темам дисциплины.

Проведение практических занятий также основано на использовании интерактивных форм.

- *Дискуссия* – обсуждение какого-либо вопроса, проблемы, рассматривается как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы. Важной характеристикой дискуссии, отличающей её от других видов спора, является аргументированность. Обсуждая дискуссионную проблему, каждая сторона, оппонируя мнению собеседника, аргументирует свою позицию. Отличительной чертой дискуссии выступает отсутствие [тезиса](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D1%81_%28%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%BA%D0%B0%29), но наличие в качестве объединяющего начала темы;

- *Работа в команде (малых группах).* Студенты, как будущие специалисты, должны приобрести во время обучения умения и навыки работы в команде. Обучение в малых группах (команде), согласно определению – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи с делением полномочий, ответственности и взаимозаменяемости, приводящая к синэргетическому эффекту от сложения результатов индивидуальной работы членов команды. Цель работы в команде при выполнении задания – развивать коммуникативные навыки и личностные качества. Студенческая группа — это, как правило, сложившийся коллектив, в котором определены симпатии и антипатии. Поэтому, для выполнения задания предполагается организовать команды из 4-5 студентов по принципу их психологической совместимости.

*- Индивидуальные и групповые практикующие упражнения.*

*- Анализ конкретной ситуации.* Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

*- Деловая игра.* Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Деловые игры в профессиональном обучении воспроизводят действия участников, стремящихся найти оптимальные пути решения производственных, социально-экономических педагогических, управленческих и других проблем.

Началу деловой игры предшествует изложение проблемной ситуации, формирование цели и задач игры, организация команд и определение их заданий, уточнение роли каждого из участников. Взаимодействие участников игры определяется правилами, отражающими фактическое положение дел в соответствующей области деятельности. Подведение итогов и анализ оптимальных решений завершают деловую игру.

С помощью деловой игры можно определить: наличие тактического и (или) стратегического мышления; способность анализировать собственные возможности и выстаивать соответствующую линию поведения; способность анализировать возможности и мотивы других людей и влиять на их поведение.

Практические занятия способствуют более глубокому пониманию теоретического материала учебного курса, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов.

- самостоятельная работа обучающихся

Целью самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся является обучение навыкам работы с научно-теоретической, периодической, научно-технической литературой и технической документацией, необходимыми для углубленного изучения дисциплины «Разработка управленческих решений», а также развитие у них устойчивых способностей к самостоятельному изучению и изложению полученной информации.

Основными задачами самостоятельной работы обучающихся являются:

* + - овладение фундаментальными знаниями;
		- наработка профессиональных навыков;
		- приобретение опыта творческой и исследовательской деятельности;
		- развитие творческой инициативы, самостоятельности и ответственности студентов.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Разработка управленческих решений» обеспечивает:

* + - закрепление знаний, полученных студентами в процессе лекционных и практических занятий;
		- формирование навыков работы с периодической, научно-технической литературой и технической документаций;
		- приобретение опыта творческой и исследовательской деятельности;
		- развитие творческой инициативы, самостоятельности и ответственности студентов.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

**Формы самостоятельной работы**

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем по заданию преподавателя по рекомендуемой им учебной литературе.

Перечень тем самостоятельной работы студентов по подготовке к лекционным и практическим занятиям соответствует тематическому плану рабочей программы дисциплины.

Самостоятельная работа студента предусматривает следующие виды работ:

- подготовка докладов на заданную тему,

- подготовка презентаций по определенным вопросам;

- изучение научной и научно-методической базы по поставленной проблематике;

 - подготовка графического материала по заданной теме

- подготовка к аудиторным занятиям;

- выполнение индивидуальных и групповых заданий и проектов;

- подготовка к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине;

**10. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

Учебные занятия по дисциплине «Разработка управленческих решений» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид учебных занятий по дисциплине | Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования  |
| Занятия лекционного типа, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация | учебная аудитория, специализированная учебная мебельТСО: видеопроекционное оборудование/переносное видеопроекционное оборудованиедоска |
| Занятия семинарского типа | учебная аудитория, специализированная учебная мебельТСО: видеопроекционное оборудование/переносное видеопроекционное оборудование, интерактивная доска |
| Самостоятельная работа обучающихся | помещение для самостоятельной работы, специализированная учебная мебель, ТСО: видеопроекционное оборудование, автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет", доска;Помещение для самостоятельной работы в читальном зале Научно-технической библиотеки университета, специализированная учебная мебель автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», интерактивная доска  |