

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол от
«31» августа 2021 г. № 11

Рабочая программа дисциплины

**Управление современными социально-экономическими
системами**

Уровень высшего образования

Подготовка кадров высшей квалификации

Направление подготовки / специальность

38.06.01 Экономика

Направленность образовательной программы

08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством

**(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами –
промышленность, сфера услуг; региональная экономика; менеджмент)**

Квалификация (степень)

Исследователь. Преподаватель-исследователь

Форма обучения

очная, заочная

Нижегород

2021

1. Место и цели дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление современными социально-экономическими системами» относится к группе профессиональных учебных дисциплин по выбору Блока 1 «Дисциплины» учебного плана образовательной программы подготовки аспирантов по специальности 38.06.01 «Экономика» и изучается на 3 году обучения, в 5 семестре.

Входные знания – углубленные представления об социально-экономических системах, закономерностях развития организаций; умение анализировать и прогнозировать социально-экономическими системами при различных условиях стабильности внешней среды.

Целями освоения дисциплины являются:

1. Овладение современными концепциями управления социально-экономическими системами (организациями).
2. Понимание сущности и сложности осуществления процесса управления социально-экономическими системами в современных условиях
3. Приобретение практических навыков построения систем управления организаций.
4. Усвоение аспирантом сути теоретических и методологических положений курса.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Управление современными социально-экономическими системами», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Обучение по дисциплине «Управление современными социально-экономическими системами» обеспечивает формирование теоретических знаний и практических навыков по управлению социально-экономическими системами в современных условиях. Итогом освоения дисциплины будет формирование у аспирантов следующих компетенций:

1. способность проводить исследования проблем становления и развития теории и практики управления организациями как социальными и экономическими системами с целью вскрытия устойчивых связей и закономерностей, определяющих природу и содержание этих проблем, логику и механизмы их разрешения (ПК-4).
2. способность разрабатывать теоретические и методологические принципы, методы и способы управления социальными и экономическими системами (ПК-5).

Результаты освоения дисциплины аспирантом в соответствии с заявленными компетенциями:

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-4	З1. Знать развитие исторических взглядов на процессы управления социально-экономическими системами З2. Знать особенности функционирования социально-экономических систем У1. Уметь находить и оценивать новые взгляды и подходы к управлению организациями В1. Владеть навыками анализа научной информации и методологическими основами анализа деятельности организации, на основе которой выявлять конкретные проблемы существующих социально-экономических систем
ПК-5	З1. Знать содержание систем управления организациями У1. Уметь самостоятельно проектировать системы управления с учетом стадии развития организации В1. Владеть практическими навыками принятия организационно-управленческих решений при управлении бизнес-организациями, как социально-экономическими системами

3. Структура и содержание дисциплины «Управление современными социально-экономическими системами»

Объем дисциплины для очной формы обучения составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых: 9 часов составляет контактная работа обучающихся с преподавателем (4 часа занятия лекционного типа, 4 часа занятия семинарского типа (в том числе 2 часа – мероприятия текущего контроля успеваемости), 1 час - контроль самостоятельной работы), 63 часа составляет самостоятельная работа обучающихся.

Объем дисциплины для заочной формы обучения составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых: 9 часов составляет контактная работа обучающихся с преподавателем (4 часа занятия лекционного типа, 4 часа занятия семинарского типа (в том числе 2 часа – мероприятия текущего контроля успеваемости), 1 час - контроль самостоятельной работы), 4 часа – мероприятия промежуточной аттестации, 59 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

Содержание дисциплины «Управление современными социально-экономическими системами»:

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего, ч.		В том числе												Самостоятельная работа обучающихся, ч.				
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), ч.										Всего						
			Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Консультации							
			Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная					Очно-заочная	Заочная	Очная
Тема 1. Понятие социально-экономической системы (СЭС) и их классификация.	11		11	1		1								1		1	10		10
Тема 2. Предприятие (организация) как СЭС.	11		11	1		1								1		1	10		10
Тема 3. Теоретико-методические основы управления СЭС.	22		22	1		1	1							2		2	20		20
Тема 4. Подходы к оценке эффективности управления организации (предприятия).	12		12	1		1	1							2		2	10		10
Тема 5. Эволюция развития взглядов на управление организацией	15		11				2							2		2	13		9
В т.ч. текущий контроль	2		2				2							2		2			
Промежуточная аттестация - зачет																			

СТРУКТУРА КУРСА

Тема 1. Понятие социально-экономической системы и их классификация.

Сущность и содержание социально-экономической системы (СЭС). СЭС как кибернетическая система, Признаки СЭС. Классификация СЭС: по критерию развитости производительных сил, исходного производственного отношения, основного производственного отношения.

Тема 2. Предприятие (организация) как СЭС.

Признаки организации как СЭС. Современные организационно-правовые формы хозяйствования организаций их преимущества и недостатки. СЭС как открытые системы. Современные организации: сетевые и виртуальные.

Тема 3. Теоретико-методические основы управления организациями как СЭС.

Концепции управления: management by Objectives (управление по целям), Management ohne Hierarchie (менеджмент без иерархии), just-in Time Production (производство точно вовремя), Total Quality Control (концепция гарантированного качества). Содержание процесса управления. Система управления организаций: функции, принципы методы. Проектирование функциональной модели управления организацией. Связь организационной структуры управления с жизненным циклом организации.

Тема 4. Подходы к оценке эффективности управления организации (предприятия).

Проблемы оценки эффективности управления организациями. Показатели экономической эффективности управления. Показатели социальной эффективности управления.

Тема 5. Эволюция развития взглядов на управление организацией

Основные положения школ управления: рационалистической, административной, школ психологии, новой школы науки управления, школа социальных систем, школа стратегического анализа.

4. Образовательные технологии дисциплины «Управление современными социально-экономическими системами»

В процессе освоения дисциплины «Управление современными социально-экономическими системами» используются следующие образовательные технологии:

1. Анализ конкретных ситуаций (бизнес-кейсов)
2. Интерактивные лекции и практические занятия
3. Презентации и обсуждение результатов презентации (самостоятельных работ).

Лекции призваны сформировать у аспиранта концептуальную основу вопросов управления социально-экономическими системами в рыночных условиях и сориентировать его в понимании структуры и содержания основных теоретических и методологических принципов, методов и способов управления организациями как социально-экономическими системами.

Практические занятия проводятся в форме анализа кейсов, проведения дискуссии и предполагают активную вовлеченность аспиранта в обсуждение.

Освоение учебной дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной внеаудиторной работы, которую аспирант должен выполнять как индивидуально, так и в малых группах. Наряду с проработкой основной литературы предусмотрено самостоятельное чтение дополнительной литературы (статей и других научных публикаций), а также проведение анализа кейсов, которые обсуждаются в ходе дискуссий на практических занятиях.

Практические занятия в малых группах и самостоятельная внеаудиторная работа направлены на выработку навыков принятия управленческих решений и формирования компетенций по разработке оптимизационных решений с использованием современных IT-технологий.

Проведение занятий опирается на максимальное использование активных методов обучения.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Коды реализуемых компетенций	Интерактивные формы проведения занятий
1	Темы 1,2,4 и 5	ПК-4, ПК-5	Лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – лекции-диалоги, работа в малых группах, мультимедийные презентации
2	Темы 3 и 4	ПК-5	Лекции в виде мультимедийных презентаций, практические занятия – работа в малых группах, лекции-диалоги, мультимедийные презентации и кейс-метод

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление современными социально-экономическими системами»

Цель самостоятельной работы – подготовка компетентного специалиста в сфере управления бизнес-организациями и формирование навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации исследовательской деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе аспиранта, развивает у него навык завершать начатую работу.

Виды самостоятельной работы аспиранта:

1. Выполнение общих и индивидуальных домашних заданий
2. Повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы
3. Подготовка к практическим занятиям
4. Работа с электронными источниками
5. Подготовка к сдаче зачета.

Изучение теоретического материала определяется рабочей учебной программой дисциплины, включенными в нее календарным планом изучения дисциплины и перечнем литературы; рекомендуется при подготовке к занятиям повторить материал предшествующих тем РУП, а также материал предшествующих учебных дисциплин, который служит базой изучаемого раздела данной дисциплины.

При подготовке к практическому занятию необходимо изучить материалы лекции, рекомендованную и самостоятельно найденную литературу. Изученный материал следует проанализировать в соответствии с планом занятия, затем проверить степень усвоения содержания вопросов.

Практические занятия неразрывно связаны с домашними заданиями как основным видом текущей самостоятельной работы, являясь, в сочетании с систематическим изучением теоретического материала основой рейтинговой оценки знаний, фиксируемой в промежуточной и итоговой аттестациях.

При подготовке к зачету следует руководствоваться перечнем вопросов для подготовки к итоговому контролю по курсу. При этом необходимо уяснить суть основных понятий дисциплины.

Самостоятельная работа аспиранта, прежде всего, заключается в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Internet-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление современными социально-экономическими системами», включающий:

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

ПК-4: Способность проводить исследования проблем становления и развития теории и практики управления организациями как социальными и экономическими системами с целью вскрытия устойчивых связей и закономерностей, определяющих природу и содержание этих проблем, логику и механизмы их разрешения.

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)	
	Не зачтено	Зачтено
Знать основы формирования и развития теории и практики управления предприятиями сферы услуг как социальными и экономическими системами.	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
Уметь проводить исследования проблематики предприятий сферы услуг.	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
Владеть инструментами, спецификой функционирования и решения проблем предприятий сферы услуг на рынке.	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 50 %	51 – 100 %

ПК-5: Способность разрабатывать теоретические и методологические принципы, методы и способы управления социальными и экономическими системами

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)	
	Не зачтено	Зачтено
Знать основные теоретические и методологические принципы, методы и способы управления предприятиями сферы услуг, как социальными и экономическими системами, в современных условиях	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
Уметь осуществлять разработку теоретических,	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными

методологических принципов и способов управления предприятиями сферы услуг.		несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
Владеть инструментами и особенностями формирования конкурентных преимуществ в сфере услуг современного рынка	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 50 %	51 – 100 %

6.2. Описание шкал оценивания.

Используется традиционная форма итоговой аттестации в виде зачета, применяется шкала оценивания «зачет-незачет».

Описание шкалы оценивания зачета по дисциплине.

Оценка	Уровень подготовки
Зачет	Высокий уровень подготовки, безупречное владение материалом дисциплины, аспирант демонстрирует правильное решение задач и творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Аспирант дал полный и развернутый ответ на все вопросы, подтверждая теоретический материал практическими примерами. Оценка «Зачтено» ставится аспиранту, при аргументированном ответе по всем вопросам, при ответе аспирант приводит аргументированные примеры, демонстрирует умения и навыки, полноту усвоения объема дисциплины.
Незачет	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения аспирантом материала дисциплины. Оценка «Не зачтено» ставится, если содержание вопросов раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы, допускаются фактические ошибки. Аспирант дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы и практические задания, так и дополнительные вопросы экзаменатора. Аспирант не отвечает на поставленные вопросы.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине «Управление современными социально-экономическими системами», характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

1. Индивидуальное собеседование
2. Тестирование

Критерии оценки устного ответа:

Оценка	Уровень подготовки
«5» (отлично)	1. Материал изложен полно, даны правильные определения основных понятий 2. Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка 3. Обнаружено понимание материала, аспирант обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, приводит примеры не только из учебника, но и самостоятельно сформулированные
«4» (хорошо)	Ответ удовлетворяет тем же требованиям, что и для отметки «5» (отлично), но аспирант допускает 1-2 ошибки, которые способен исправить, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого материала
«3» (удовлетворительно)	Аспирант обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: 1. Излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении ответа 2. Материал изложен неполно, допущены неточности в определении понятий или в формулировках правил 3. Не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и приводить примеры
«2» (неудовлетворительно)	Аспирант обнаруживает незнание большей части ответа соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, непоследовательно и неуверенно излагает материал

Критерии оценки тестового задания:

Шкала оценивания	Показатели правильности ответов
Отлично	90%-100%
Хорошо	75%-89%
Удовлетворительно	60%-74%
Неудовлетворительно	менее 59%

Для оценивания результатов обучения в виде умений и навыков используются следующие процедуры и технологии:

1. Кейс-ситуация
2. Видео-кейс
3. Практическое задание

Критерии оценки кейс-ситуации	Количество баллов
Студент дал правильные ответы на все поставленные вопросы в полном объеме и отвечает на вопросы преподавателя или студентов, умеет отстаивать свою точку зрения и позицию	30
Ответы студента содержат ошибочные варианты и отвечает на вопросы преподавателя или студентов с ошибками, слабо отстаивая отстаивать свою точку зрения и позицию.	10

Критерии оценки видео-кейсов : видео-кейсы позволяют оценить комплексную сформированность компетенций дисциплины. Данный вид занятий предполагает групповую работу. После просмотра видео-кейсов группа должна предоставить групповой отчет, сделать доклад и ответить на вопросы преподавателя и студентов.

Критерии оценки	Количество баллов
<p>Письменный отчет аспиранта содержит ответы на все поставленные вопросы в полном объеме. Материал изложен логично, приводятся подтверждение своих ответов и выводов конкретными примерами из видео-кейса. Аспирант отвечает на вопросы преподавателя или студентов, умеет отстаивать свою точку зрения и позицию</p>	отлично
<p>Письменный отчет аспиранта содержит неполные ответы на поставленные вопросы. Материал изложен логично, приводятся подтверждение своих ответов и выводов конкретными примерами из видео-кейса, но имеются ошибочные сопоставления ответов и примеров из видео-кейса. Аспирант отвечает на вопросы преподавателя или студентов с ошибками, слабо отстаивая свою точку зрения и позицию.</p>	удовлетворительно

Критерии оценки практического задания:

Оценка	Критерии оценивания
«5» (отлично)	Изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; теория связана с практикой
«4» (хорошо)	Аспирант грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«3» (удовлетворительно)	Аспирант излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«2» (неудовлетворительно)	Отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, в ответе аспиранта проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения задания

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

3. Индивидуальное собеседование
4. Тестирование

ПК-4: способность проводить исследования проблем становления и развития теории и практики управления организациями как социальными и экономическими системами с целью вскрытия устойчивых связей и закономерностей, определяющих природу и содержание этих проблем, логику и механизмы их разрешения.

Вопросы для устного опроса:

1. Особенности управления по целям в организациях.
2. Типы социально-экономических систем: различные виды классификации
3. Понятие социально-экономической системы как кибернетической системы.
4. Предпосылки и основные положения школ управления.

Тесты:

1. Принципы управления делятся на (выберите правильный ответ) :
А. общие и частные
Б. основные и специальные
В. основные и частные
Г. общие и специальные
2. К прямым (директивным) методам управления относятся (выберите ответы отвечающие условию):
А. экономические
Б. социально-психологические
В. организационные
Г. административные
3. Управление как информационный процесс представляет собой (выберите правильный ответ):
А. получение информации от подчиненных
Б. кругооборот информации между управляющей системой и объектом управления или внешней средой
В. передачу информации подчиненным
Г. получение информации из объекта управления и передачу информации в объект управления
4. НТП относится к факторам среды прямого воздействия (выберите правильный ответ) :
А. верно
Б. не верно
5. Из нижеприведенных методов управления выберите те, которые относятся к группе экономических методов (выберите ответы отвечающие условию) :
А. налогообложение
Б. предупреждение
В. участие в управлении
Г. участие в прибылях
Д. тарифы
6. Определение "Сочетание материальных и моральных стимулов при воздействии на трудовые мотивы человека" относится к принципу _____ в управлении (выберите правильный ответ) :
А. системности
Б. единство распорядительства
В. полной ответственности

Г. единство руководства

Д. стимулирования

7. Стимулирование - это внутренний процесс, возникающий у человека (выберите правильный ответ) :

А. не верно

Б. верно

8. При какой организационно-правовой форме предприятия участники по обязательствам несут солидарную субсидиарную ответственность своим имуществом в одинаковом для всех кратном размере к стоимости своих вкладов (выберите правильный ответ):

a) акционерное общество (ОАО, ЗАО);

b) ООО;

с) полное товарищество;

d) производственный кооператив

ПК-5: Способность разрабатывать теоретические и методологические принципы, методы и способы управления социальными и экономическими системами.

Вопросы для устного опроса:

2. Этапы проектирования функциональной модели процесса управления.
3. Проблемы проектирования организации.
4. Организации процесса управления в организации.
5. Цели системы управления в организации.
6. Содержание системы менеджмента.
7. Стратегии проведения организационных изменений.

Критерии оценки устного ответа:

Оценка	Уровень подготовки
«5» (отлично)	4. Материал изложен полно, даны правильные определения основных понятий 5. Материал изложен последовательно и грамотно с точки зрения норм литературного языка 6. Обнаружено понимание материала, аспирант обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, приводит примеры не только из учебника, но и самостоятельно сформулированные
«4» (хорошо)	Ответ удовлетворяет тем же требованиям, что и для отметки «5» (отлично), но аспирант допускает 1-2 ошибки, которые способен исправить, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого материала
(удовлетворительно)	Аспирант обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: 1. Излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении ответа 2. Материал изложен неполно, допущены неточности в определении понятий или в формулировках правил 3. Не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и приводить примеры
«2» (неудовлетворительно)	Аспирант обнаруживает незнание большей части ответа соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, непоследовательно и неуверенно излагает материал

Тесты:

1. При реализации этих стратегий изменений менеджеры больше ориентируются на командную работу (выберите правильный ответ) :

А. ориентированная на действия и нормативная

Б. нормативная и директивная

В. основанная на переговорах и аналитическая

Г. аналитическая и ориентированная на действия

2. Система менеджмента организации включает в себя (выберите ответы отвечающие условию):

А. структуру

Б. персонал

В. процесс

Г. методологию

3. Недостаток "превышение численность аппарата управления, его отрыв от производства" присущ (выберите правильный ответ) :

А. дивизиональной структуре

Б. линейной

В. функциональной

Г. линейно-функциональной структуре

Д. матричной

4. Организационная структура современной организации формируется исходя из (выберите правильный ответ) :

А. знания основных тенденций в отрасли

Б. специфики организации, ее масштабов и принятой стратегии развития

В. денежных возможностей владельцев фирмы

5. Какое утверждение правильное? (выберите правильный ответ) :

А. организационную структуру организации следует менять как можно чаще, это активизирует фирму, спасает от застоя

Б. организационная структура не может оставаться неизменной, так как меняется как внешнее окружение, так и внутренние составляющие организации

В. смена организационной структуры связана с большими затратами времени и средств, поэтому в отечественной практике не используется

Г. организационную структуру организации лучше не менять, так как это ведет к хаосу

6. Эти структуры эффективны в условиях крупного производства при слабом влиянии на деятельность организации факторов внешней среды (выберите правильный ответ) :

А. сетевые

Б. линейные

В. линейно-функциональные

Г. функциональные

Д. матричные

7. Для какой стратегии изменений характерно навязывание изменений со стороны менеджера (выберите правильный ответ) :

А. нормативной

Б. директивной

В. аналитической

Г. ориентированной на действия

Д. основанной на переговорах

8. Выберите правильное содержание методологии системы менеджмента (выберите ответы отвечающие условию) :

А. миссия и философия

Б. методы управления

В. концепции управления

Г. функции управления

Д. принципы управления

Ответ: Правильные ответы выделены жирным шрифтом

Критерии оценки тестового задания:

Шкала оценивания	Показатели правильности ответов
Отлично	90%-100%
Хорошо	75%-89%
Удовлетворительно	60%-74%
Неудовлетворительно	менее 59%

Для оценивания результатов обучения в виде умений и навыков используются следующие процедуры и технологии:

1. Кейс-ситуация
2. Видео-кейс
3. Практическое задание

ПК-4: способность проводить исследования проблем становления и развития теории и практики управления организациями как социальными и экономическими системами с целью вскрытия устойчивых связей и закономерностей, определяющих природу и содержание этих проблем, логику и механизмы их разрешения.

Кейс-ситуация. ЭКСПЕРИМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ «ВОЛЬВО»

«Вольво» - самое крупное в Швеции автомобильное предприятие: кроме 28 заводов на территории страны, оно имеет еще 20 заводов за ее пределами. Одно из них завод в Кальмаре - известно своими начинаниями в области внедрения новых форм организации труда.

В 50-е - 60-е гг. компания “Вольво” применяла только индивидуальные, узкоспециализированные формы труда, когда рабочие отвечали за одну или несколько функций. Длительное время такой способ позволял не только увеличивать выпуск продукции, но и осуществлять централизованное планирование. Однако вскоре выяснилось, что жесткая привязанность работника к сборочной линии и очень короткий рабочий цикл прохождения деталей резко повышали утомляемость и неудовлетворенность трудом. Вместе с тем возникли серьезные трудности с обеспечением производства, возросли текучесть кадров и прогулы. Обнаружились трудности в привлечении новых рабочих.

В 1972 г. было принято решение о строительстве завода с современной технологией и нетрадиционной системой организации труда. Уже в 1974 г. завод выпустил первую продукцию. Цель создания нового предприятия в Кальмаре: без снижения темпов производства перейти к бригадной работе, которая позволила бы рабочим свободно общаться друг с другом, варьировать ритм труда, почувствовать ответственность за качество конечного продукта. Завод намеренно построили в регионе с достаточно невысоким уровнем безработицы.

Предприятие в Кальмаре- Сборочный автомобильный завод, рамы и корпуса для работы которого поставлялись из других мест. Оно состояло из 30 различных участков (цехов) по 15-20 человек в каждом. Общая численность персонала - 640 человек. Внешний вид заводского здания необычен: четыре шестиугольника с четырьмя внешними и двумя обращенными внутрь сторонами. Корпус автомобиля собирался на вытянутом вдоль внешних стен второго этажа ленточном транспортере, имевшем форму петли, а двигатели - точно также на первом этаже. Обе конвейерные линии образуют пространство общей площадью в 40 тыс. кв.м. Менеджеры намеревались организовать микроразделы внутри одного предприятия. Изготовлением продукции занимались 25 сборочных бригад, каждая из которых имела самостоятельный вход в помещение, комнату отдыха и необходимые удобства. Рабочие собирали крупные узлы, что увеличивало продолжительность трудового цикла и разнообразило содержание работы.

Основным технологическим новшеством являлся сборочный транспортер - достаточно широкий и удобный, чтобы человек мог работать стоя, легко манипулируя телом и инструментом. Собираемый автомобиль переворачивался на 90 градусов, что позволяло рабочему производить операции на его донной части. Отдельные секции транспортера снабжены

автономным двигателем, в результате чего можно было гибко менять направление и скорость конвейера. За движением транспортера и регулированием порядка сборки следило специальное компьютерное устройство.

Если при традиционном методе работник затрачивал на выполнение одной-двух операций 5 мин., то при новом рабочий цикл увеличился до 20 - 30 мин., однако каждый рабочий выполнял все операции, предписанные его бригаде. Примерно до 2/3 всей продукции производились поточно-бригадным методом.

Второе новшество можно назвать сборкой методом “доков”: транспортер останавливался в каком-либо одном месте для выполнения всего комплекса операций. Этим процессом охватывалась 1/3 всех занятых.

При бригадной работе сохранилось прежнее деление на трудные и менее приятные операции, с одной стороны, более легкие и приятные - с другой. Согласно обследованию 1975 г., большинство рабочих предпочитали чередовать операции по методу ротации. Обмен видами деятельности рабочие осуществляли самостоятельно, полагаясь на неформальные нормы предпочтения и оценки видов труда по степени их тяжести. Хотя бригады различались по численности (от 15 до 20 человек) и возрастному составу, лучшими считались бригады с широким возрастным диапазоном. Возглавлял бригаду добровольно выбираемый инструктор.

При новой системе взаимоотношения в бригаде приобрели ярко выраженный личностный характер, стали более доверительными. От администрации теперь не скрывались случаи снижения нормы выработки и ошибки; 75% информации сообщилось бригаде в устной форме. Социологический опрос обнаружил высокую удовлетворенность трудом, усиление солидарности и автономии.

Внутри бригады рабочие охотно менялись операциями, но возражали, если это приводило к переходу (даже на короткое время) в другую бригаду. Когда такое случалось, возникали конфликты. Для их решения создавались особые группы, члены которых должны подменять любого рабочего из бригады, если тот отсутствовал по болезни или иным причинам. Высокая квалификация позволяла рабочим из этой группы выполнять самые разные операции, а численность группы рассчитывалась по среднему проценту случаев абсентеизма (отсутствия на работе) по заводу.

Эффективность нового конвейера осталась такой же, что и эффективность старого, но сократилось число супервайзеров (руководители низшего звена управления- мастера), поскольку ряд их функций взяла на себя бригада. Поточная линия позволила снизить затраты при переходе на новый вид продукции. На 5%, по сравнению. С другими заводами “Вольво”, снизился уровень прогулов, до 16% (против 21% на других предприятиях) сократилась текучесть кадров, улучшились условия труда.

Относительно скромные достижения эксперимента в Кальмаре объясняются объективными условиями. Завод строился в высоко индустриализованном регионе, жители которого имели широкий выбор места работы (независимо от уровня безработицы). Чтобы привлечь рабочую силу, понадобилось улучшить условия труда и его организацию. Завод возводился в тот момент, когда уровень образования в стране значительно возрос, изменились требования людей к своей работе. Видимо, этим и объясняется тот факт, что современная организация труда не дала ощутимого повышения производительности.

Вопросы для обсуждения ситуации

Как вы думаете, к какой школе - классической или школе человеческих отношений - следует отнести эксперимент в «Вольво»?

Какие экономические и социальные результаты удалось получить в данном эксперименте?

Повлияли ли объективные факторы - обстановка в стране и регионе на результаты шведского экспериментов? Отразилась ли безработица на результатах экспериментов?

Какие факторы доминировали в шведском эксперименте - технология и организация производства или неформальные нормы в малой группе?

Почему в Кальмаре возникали межличностные конфликты и как они устранялись?

Известно, что шведы перевели на эксперимент весь завод. Предположим, что они поступили бы также, как Э. Мейо, т.е. ограничили бы эксперимент одной группой или цехом. Закончился бы успешно эксперимент в «Вольво»? Ответ аргументируйте.

Практическое задание. Спроектировать систему управления организацией (сфера деятельности и размер организации на усмотрение студента): выбрать и обосновать выбор концепции управления, сформулировать миссию организации, определить функции и задачи управления, спроектировать организационную структуру управления и осуществить их распределение среди подразделений.

Вопросы к зачету

1. Современные методы управления: организационно-административных, экономических и социально-психологических методов управления.
2. Характеристика школы научного управления и административной школы.
3. Понятие социально-экономической системы и их классификация.
4. Взаимосвязь функций, принципов и методов управления
5. Современные взгляды школ психологии на процессы управления социальной подсистемой.
6. Социально-экономическая система как кибернетическая система
7. Признаки организации как СЭС
8. Характеристика школы стратегического анализа
9. Современные концепции управления. Их краткая характеристика.
10. Сущность и содержание проектирования системы управления
11. Влияние этапа жизненного цикла организации на выбор организационной структуры управления
12. Факторы, влияющие на выбор централизации или децентрализации управления.
13. Сложные организационные структуры управления. Причины их возникновения.
14. Стратегии проведения организационных изменений
15. Подходы к оценке эффективности системы управления социально-экономическими системами.
16. Проблемы оценки эффективности управления
17. Организационные структуры управления предприятием. Их классификация.
18. Организационно-правовые формы коммерческих организаций
19. Показатели экономической эффективности процесса управления
20. Показатели социальной эффективности процесса управления

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

- Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. №55-ОД,
- Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 №247-ОД.
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре ННГУ, утвержденное приказом ректора ННГУ от 29.12.2017 №625-ОД.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Управление современными социально-экономическими системами»

а) основная литература:

1. Современные проблемы менеджмента в международном бизнесе: Монография / В.И. Королев, Л.Г. Зайцев, А.Д. Заикин; Под ред. проф. В.И. Королева - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 400 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=426905>

2. Современные проблемы менеджмента: Монография / Под общ. ред. С.Д. Резника. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 243 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=428617>

3. Адизес И. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные [электронный ресурс]; Пер. с англ. - 3-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 198 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=924619>

дополнительная литература:

1. Зуб А.Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: Учебник / А.Т.Зуб - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=510072>

2. Распопов В.М. Управление изменениями: Учебное пособие / В.М. Распопов. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 336 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=396003>

3. Резник С.Д. Управление изменениями: Учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская и др.; Под общ. ред. С.Д. Резника - 2-е изд., перераб и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 382 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=425305>

б) перечень наименований отечественных и зарубежных журналов:

1. Проблемы теории и практики управления
2. Справочник экономиста
3. ЭКО (экономика и организация промышленного производства)
4. Academy of Management Journal

с) ПО и Internet ресурсы:

1. <http://econom.nsc.ru/jep/> - виртуальная экономическая библиотека
2. <http://www.garant.ru/> - «Гарант-Плюс»
3. <http://www.vopreco.ru/> - журнал «Вопросы экономики»
4. <http://www.expert.ru/> - журнал «Эксперт»
5. <http://www.consultant.ru/> - «Консультант-Плюс»

Н 7. <http://www.akdi.ru/> - Internet-сервер «АКДИ Экономика и жизнь»

У 8. <http://www.md-management.ru/> - «MD-Менеджмент»: все об управлении.

Р 8. **Материально-техническое обеспечение дисциплины «Управление**

Е **современными социально-экономическими системами»**
Л Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской. Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а так же доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

" Применяется программное обеспечение: MSWindows, MicrosoftOffice.

h
t
t
p
:
/
/
e
s
o
n
o
m
i
c
u
s
.
r

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.06.01 «Экономика» (уровень подготовки кадров высшей квалификации).

Автор д.э.н., проф. Алехина О.Ф.

Рецензент

Заведующий кафедрой д.э.н., проф. Яшин С.Н.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства, протокол № 3 от 15 марта 2021 года.