

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИВАНОВСКАЯ ПОЖАРНО-
СПАСАТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ
СЛУЖБЫ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И
ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ»**



Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Менеджмент»

Специальность
20.05.01 Пожарная безопасность

Профиль
«Пожарная безопасность государства»

Иваново 2024

Боровкова Н.В.

Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Менеджмент» (далее – методические рекомендации) по специальности 20.05.01 Пожарная безопасность, профиль «Пожарная безопасность государства» – Иваново: ИПСА ГПС МЧС России, 2024. – 43 с.

Методические рекомендации содержат краткое изложение дисциплины «Менеджмент» в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 20.05.01 Пожарная безопасность и основной профессиональной образовательной программы высшего образования по специальности 20.05.01 Пожарная безопасность, советы по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины, пожелания по изучению отдельных тем курса, рекомендации по использованию материалов учебно-методического комплекса, рекомендации по работе с литературой; советы по подготовке к промежуточной аттестации.

Методические рекомендации рассмотрены на заседании кафедры основ экономики функционирования РСЧС.

Протокол № ____ от «____» _____ 2024 г.

Методические рекомендации обсуждены и одобрены на заседании методико-педагогического совета Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.

Протокол №15 от «15» апреля 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1.	Введение	4
2.	Методические рекомендации по изучению тем дисциплины	5
2.1	Тема 1. Понятие, виды и основные вехи развития теории и практики менеджмента	5
2.2	Тема 2. Менеджер в современной системе управления	7
2.3	Тема 3. Организация как объект управления	10
2.4	Тема 4. Управление поведением человека в организации	12
2.5	Тема 5. Функции, принципы и методы управления	15
2.6	Тема 6. Стратегическое управление организацией	17
3.	Методические рекомендации для подготовки к промежуточной аттестации	21
4.	Словарь терминов по дисциплине «Менеджмент»	29

ВВЕДЕНИЕ

Целями освоения дисциплины «Менеджмент» являются:

- развитие у обучающихся лидерства и навыков командной работы;
- формирование готовности к саморазвитию и самообразованию;
- формирование организаторских способностей.

Дисциплина «Менеджмент» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин (Б1) образовательной программы по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность, профиль «Пожарная безопасность».

При изучении дисциплины планируется проведение лекций, семинарских, практических занятий, контроля самостоятельной работы. Основное учебное время отводится на проведение лекционных и семинарских занятий.

Кроме основной и дополнительной литературы, приведенной ниже, при изучении дисциплины рекомендуется использовать справочную литературу, научные издания, сборники публикаций научных конференций и др.

Литература

Рекомендуемая литература

а) основная литература

1. Менеджмент : учебник / Э. М. Коротков. - М. : Юрайт, 2011. - 649 с.
2. Менеджмент организации : учебник / А. В. Тебекин, Б. С. Касаев. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: КНОРУС, 2011. - 424 с.
3. Основы менеджмента : учебное пособие / Н. В. Боровкова, А. А. Елизарова. - Иваново : ФГБОУ ВО ИПСА ГПС МЧС России, 2019. - 148 с.
4. Основы управления : учебное наглядное пособие / Л. Б. Тихановская, С. В. Найденнова, С. В. Горинова, Л. Ю. Пушина. - Иваново: ИПСА ГПС МЧС России, 2022. - 155 с.

б) дополнительная литература

5. Афанасьева, В.А. Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата/В.А. Афанасьева. –2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2014. -665 с.
6. Менеджмент : учебник для бакалавров / ред.: Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. - М. : Юрайт, 2013. - 422 с.
7. Менеджмент : учебник для бакалавров / ред. А. Л. Гапоненко. - М. : Юрайт, 2013. - 396 с.

в) базы данных, поисковые системы, электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки) и электронные образовательные ресурсы:

- 9.
10. Национальная электронная библиотека.
11. Цифровая среда Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.
– Режим доступа: <http://192.168.32.105/eduserver/>
12. ЭБС «Юрайт».
13. Электронная библиотека академии <http://Bibliomchs37.ru>.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие, виды и основные вехи развития теории и практики менеджмента

Цель: сформировать у обучающихся представление о технологии социального управления.

Методические рекомендации по изучению темы

В рамках изучения темы обучающимся должны быть изучены сущность, виды и задачи управления, характеристика основных этапов развития и школ управления.

Изучение темы предполагает овладение информацией, полученной в рамках лекционных и семинарских занятий, а также самостоятельное освоение рекомендованной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем состоит специфика этики как науки, чем она отличается от других наук?
2. В чем состоят различия между абсолютистской и утилитаристской этическими концепциями?
3. Что такое социальная этика? Что ее отличает от индивидуальной? Чем обусловлена необходимость в социальной этике в современном мире?
4. Каковы основные этапы развития этической теории? В чем состоят основные особенности каждого из этих этапов?
5. Что изучает прикладная этика?
6. Что такое моральная дилемма?
7. Каковы основные принципы и нормы современной научной этики?
8. Какие этапы выделяются в развитии профессиональной морали?
9. Чем обусловлена необходимость в профессиональной этике?

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** правильный ответ.

Какие школы сложились в зарубежной науке?

- а) школа научного управления;
- б) административная школа;
- в) школа психологии;
- г) школа науки управления;
- д) все ответы верны.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

2. Выберите **один** правильный ответ.

- а) Р. Оуэн;
- б) Д. МакГрегор;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Ф. Герцберг.

Кто был основоположником школы научного управления?

Ответ:

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

3. Выберите *один* правильный ответ.

Кто был последователем идей Тейлора?

- а) Р. Оуэн;
- б) Ф. Герцберг;
- в) Г. Форд;
- г) Д. МакГрегор.

Ответ:

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

4. Выберите *один* правильный ответ.

Кто был основоположником административной школы?

- а) Г.Форд;
- б) Р. Оуэн;
- в) А. Файоль;
- г) Ф. Тейлор.

Ответ:

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

5. Выберите *один* правильный ответ.

Кто является представителем концепции рациональной бюрократии?

- а) А.Файоль;
- б) М. Вебер;
- в) Э. Мэйо;
- г) Г. Форд.

Ответ:

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Менеджмент в развитии цивилизации.

2. Менеджмент, его характеристика и современные тенденции развития.
3. Состав и содержание закономерностей в менеджменте.
4. Зарубежные модели управления.

Темы докладов и рефератов

1. Специфика управленческого труда в ГПС МЧС России.
2. Менеджер (руководитель) как личность и как профессионал.
3. Организация как социальная система.
4. Организационные структуры управления, используемые в органах (подразделениях) ГПС МЧС России.

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

а) основная литература

1. Афанасьева, В.А. Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата/В.А. Афанасьева. -2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2014. -665 с.

б) дополнительная литература

2. Боровкова, Н. В. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. В. Боровкова, А. А. Елизарова. – Иваново: ФГБОУ ВО Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2019. – 148 с.
3. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учебник для бакалавров / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 342 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
4. Коротков Э. М. Менеджмент: учеб. для бакалавров / Э. М. Коротков. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011. - 640 с. (ГРИФ).

Тема 2. Менеджер в современной системе управления

Цель: дать обучающимся представление об особенностях управленческого труда.

Методические рекомендации по изучению темы

В данной теме изучается процесс управленческого труда в организации, содержание труда менеджера, управление человеческим капиталом, роль менеджера в формировании человеческого капитала.

Изучение темы предполагает овладение информацией, полученной в рамках лекционных и семинарских занятий, а также самостоятельное освоение рекомендованной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. Внутренняя среда организации.
2. Внешняя среда организации.
3. Понятие об организационном поведении.
4. Модели взаимодействия и возможности включения индивида в организационное окружение.

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** правильный ответ.

При либеральном стиле руководства:

- а) работники вольны сами принимать решения;
- б) власть сконцентрирована в руках единоличного руководителя;
- в) руководитель стремится принимать решения, согласуя их с мнениями и потребностями работников;
- г) работники не могут положиться на компетенцию руководителя.

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

2. Выберите **один** правильный ответ.

Устойчивая манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая, оказывать на них влияние и побуждать их к достижению целей организации это:

- а) мотивация;
- б) стиль руководства;
- г) структура управления;
- д) нет верного ответа.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

3. Выберите **один** правильный ответ.

Стиль, при котором руководитель предпочитает воздействовать на людей приказом:

- а) либеральный;
- б) демократический;
- в) директивный;
- г) комбинированный.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

4. Выберите **один** правильный ответ.

Стиль, при котором отсутствует размах в деятельности, безинициативность и постоянное ожидание указаний сверху, нежелание принимать на себя ответственность:

- а) либеральный;
- б) демократический;
- в) директивный;
- г) нет верного ответа.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.
5. Выберите **один** правильный ответ.

Стиль, при котором руководитель расположен к делегированию полномочий, предоставляет подчиненным принимать участие в реализации фирменных идей это:

- а) либеральный;
- б) директивный;
- в) демократический;
- г) нет верного ответа.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Имидж руководителя.
2. Человеческий капитал в менеджменте.
3. Креативный потенциал менеджмента.

Темы докладов и рефератов

1. Стили руководства, применяемые руководителями в практических органах (подразделениях) ГПС МЧС России.
2. Коллектив как объект управления. Взаимодействие формальных и неформальных групп.
3. Разделение труда в организации. Уровни иерархии в управлении организацией.
4. Внутренняя и внешняя среды организации (на примере структурного подразделения ГПС МЧС России).

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

а) основная литература

1. Афанасьева, В.А. Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата/В.А. Афанасьева. -2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2014. -665 с.

б) дополнительная литература

2. Боровкова, Н. В. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. В. Боровкова, А. А. Елизарова. – Иваново: ФГБОУ ВО Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2019. – 148 с.
3. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учебник для бакалавров / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 342 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
4. Коротков Э. М. Менеджмент: учеб. для бакалавров / Э. М. Коротков. - 2-

е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011. - 640 с. (ГРИФ).

Тема 3. Организация как объект управления

Цель: дать обучающимся представление о понятие об управленческой структуре организации.

Методические рекомендации по изучению темы

При изучении темы необходимо акцентировать внимание на освоении следующих вопросов:

- миссия и цели организации;
- организационные процессы и законы организации;
- формы организации системы менеджмента;
- типы организационных структур.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие об управленческой структуре организации.
2. Линейная организационная структура.
3. Функциональная организационная структура.
4. Линейно-функциональная организационная структура.
5. Матричная организационная структура.
6. Внутренняя среда организации.
7. Внешняя среда организации.

Тесты для самоконтроля

1. Выберите *два* варианта ответа.

Организация как система управления характеризуется:

- а) наличием признаков, присущих системам управления.
- б) наличием оборудования.
- в) территориальным расположением
- г) наличием юридического адреса

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов –неправильные ответы.

2. Выберите *один* варианта ответа.

К признакам сложных систем относятся:

- а) иерархическое расположение элементов системы.
- б) признак целостности.
- в) наличие внешней среды.
- г) эстетичность
- д) целенаправленность

Ответ:

☐

Критерии оценки: 2 балла – два правильных ответа; 1 балл – один любой правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

3. Выберите **один** варианта ответа.

Система управления, это:

- а) совокупность работ, определяющих направление деятельности.
- б) совокупность взаимосвязанных элементов в пространстве, расположенных иерархически
- в) структурно обособленный элемент, наделенный конкретными функциями руководства, полномочиями и ответственностью
- г) состав подразделений.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

4. Выберите **один** варианта ответа.

Системный подход, это:

- а) метод исследования систем.
- б) метод проектирования систем
- в) метод контроля систем.
- г) метод анализа систем

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

5. Выберите **один** варианта ответа.

Организация в менеджменте, это:

- а) процесс взаимодействия людей для реализации определенных целей.
- б) собрание независимых специалистов.
- в) объединение экспертов
- г) нет правильного ответа

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Формы организации системы менеджмента.
2. Характеристика среды организации.
3. Закономерности управления различными системами.

4. Типы организационных структур.
5. Управление социально-экономическими системами (организациями).

Темы докладов и рефератов

1. Мотивация труда в менеджменте.
2. Виды мотивационных воздействий на личный состав ГПС МЧС России.
3. Управленческие решения. Особенности их разработки и принятия в ГПС МЧС России.
4. Современное состояние зарубежной управленческой мысли.
5. Современное состояние отечественной управленческой мысли.
6. Личность как объект управления.

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

а) основная литература

1. Афанасьева, В.А. Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата/В.А. Афанасьева. -2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2014. -665 с.

б) дополнительная литература

2. Боровкова, Н. В. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. В. Боровкова, А. А. Елизарова. – Иваново: ФГБОУ ВО Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2019. – 148 с.
3. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учебник для бакалавров / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 342 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
4. Коротков Э. М. Менеджмент: учеб. для бакалавров / Э. М. Коротков. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011. - 640 с. (ГРИФ).

Тема 4. Управление поведением человека в организации

Цель: дать обучающимся представление о понятии организационное поведение.

Методические рекомендации по изучению темы

При изучении темы необходимо акцентировать внимание на освоении следующих вопросов:

- модели взаимодействия и возможности включения индивида в организационное окружение;
- сущность и функции организационной культуры;
- типы поведения человека в организации;

Изучение темы предполагает овладение информацией, полученной в рамках лекционных и семинарских занятий, а также самостоятельное освоение рекомендованной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. Модели взаимодействия и возможности включения индивида в организационное окружение.
2. Понятие адаптации.
3. Типы поведения человека в организации.
4. Эффективность работы человека и группы.
5. Динамика групп.

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** варианта ответа.

Способ воздействия управляющей подсистемы на управляемую, для достижения поставленных целей называется:

- а) метод управления;
- б) организационная форма;
- в) мотивация;
- г) управленческое воздействие.

Ответ:

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

2. Выберите **три** варианта ответа.

Какие методы управления из предложенного являются верными:

- а) организационные;
- б) административные;
- в) экономические;
- г) мотивационные;
- д) позитивные;
- е) штрафные.

Ответ:

Критерии оценки: 2 балла – три правильных ответа; 1 балл – два правильных ответа, 0 баллов – 1 правильный ответ или все ответы неправильные.

3. Выберите **один** варианта ответа.

Методы прямого воздействия, носящие директивный, обязательный характер называются:

- а) организационно-экономические;
- б) организационно-административные;
- в) социально-психологические;
- г) социально-экономические.

Ответ:

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

4. Выберите **один** варианта ответа.

Организационно-экономические методы управления базируются на системе:

- а) законодательных актов государства;
- б) оперативного управления;
- в) внутренней номенклатуре;
- г) социального управления.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

5. Выберите **один** варианта ответа.

Методом управления основанным на возможности использования экономических отношений, элементов социально-экономической системы в целях ее более эффективного функционирования и развития является:

- а) административный;
- б) экономический;
- в) социально-психологический;
- г) социально-экономический.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Управление человеком и управление группой.
2. Групповое поведение в организации.
3. Руководство: власть и партнерство.
4. Стратегии конфликта.
5. Конфликтность в менеджменте.

Темы докладов и рефератов

1. Разделение труда в организации. Уровни иерархии в управлении организацией.
2. Внутренняя и внешняя среды организации (на примере структурного подразделения ГПС МЧС России).
3. Организационная культура органа (подразделения) ГПС МЧС России.
4. Кадровая политика в органах (подразделениях) ГПС МЧС России.
5. Ресурсы организации.
6. Методы управления конфликтами.

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

- а) основная литература

1. Афанасьева, В.А. Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата/В.А. Афанасьева. -2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2014. -665 с.

б) дополнительная литература

2. Боровкова, Н. В. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. В. Боровкова, А. А. Елизарова. – Иваново: ФГБОУ ВО Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2019. – 148 с.

3. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учебник для бакалавров / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 342 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.

4. Коротков Э. М. Менеджмент: учеб. для бакалавров / Э. М. Коротков. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011. - 640 с. (ГРИФ).

Тема 5. Функции, принципы и методы управления

Цель: сформировать у обучаемых представление о функциях, принципах и методов управления.

Методические рекомендации по изучению темы

Изучение данной темы предполагает углубленное освоение вопросов:

- планирование;
- организация;
- мотивация и стимулирование;
- контроль;
- потребности, их виды;
- коммуникационные процессы управления.

Изучение темы предполагает овладение информацией, полученной в рамках лекционных и семинарских занятий, а также самостоятельное освоение рекомендованной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. Модели организационных изменений.
2. Индивидуальное сопротивление изменениям.
3. Организационное сопротивление изменениям.
4. Определение готовности к изменениям.
5. Организационный диагноз.
6. Состав, содержание и взаимосвязь этапов управления организационными изменениями.

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** варианта ответа.

Какой вид классификации функций является правильным?

а) планирование, организация, мотивация, контроль, координация;

- б) организация, планирование, мотивация, контроль, координация;
- в) планирование, организация, мотивация, координация, контроль;
- г) ни одна классификация не является верной.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

2. Выберите **один** варианта ответа.

К основным принципам планирования относятся:

- а) системность, комплексность;
- б) нормативность, качественность;
- в) административность, ситуационность;
- г) целенаправленность, управляемость.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

3. Выберите **один** варианта ответа.

Организация управленческих процессов подразделяется на:

- а) основные, вспомогательные;
- б) основные, обслуживающие;
- в) основные, вспомогательные, обслуживающие;
- г) основные, дополнительные, внутренние.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

4. Выберите **один** варианта ответа.

Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации называется:

- а) мотивацией;
- б) стимулированием;
- в) побуждением;
- г) управлением.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

5. Выберите **один** варианта ответа.

Теория МакКлеланда рассматривает три потребности мотивирующего человека:

- а) потребность в пище, безопасности, самовыражении;
- б) потребности в безопасности, успехе, власти;

- в) потребность в успехе, причастности, власти;
- г) потребность в жилище, уважении и социуме.

Ответ:

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Прогнозирование и планирование.
2. Мотивация труда.
3. Организация и координация.
4. Организационные процессы в менеджмент.

Темы докладов и рефератов

1. Организационный диагноз.
2. Состав, содержание и взаимосвязь этапов управления организационными изменениями.
3. Разработка программы изменений.
4. Обучающиеся организации.

Перечень литературы и учебно-методических материалов для самостоятельной подготовки по теме

а) основная литература

1. Афанасьева, В.А. Теория менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата/В.А. Афанасьева. -2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2014. -665 с.

б) дополнительная литература

2. Боровкова, Н. В. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. В. Боровкова, А. А. Елизарова. – Иваново: ФГБОУ ВО Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2019. – 148 с.
3. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учебник для бакалавров / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 342 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
4. Коротков Э. М. Менеджмент: учеб. для бакалавров / Э. М. Коротков. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011. - 640 с. (ГРИФ).

Тема 6. Стратегическое управление организацией

Цель: сформировать у обучающихся представление о сущности стратегического управления.

Методические рекомендации по изучению темы

При освоении этой темы необходимо изучить вопросы:

- содержание и структура стратегического управления;
- стратегический анализ и формирование стратегий на основе матриц;
- методы организации управленческих инноваций.

Изучение темы предполагает овладение информацией, полученной в рамках лекционных и семинарских занятий, а также самостоятельное освоение рекомендованной литературы.

Вопросы для самоконтроля

1. Основная задача руководителя органа МЧС России. Главный критерий оценки деятельности руководителя.
2. Внешняя среда функционирования МЧС России. Понятие о внутреннем и внешнем управлении.
3. Типовые организационные структуры органов управления и подразделений МЧС России.
4. Задачи и организационная структура МЧС России.

Тесты для самоконтроля

1. Выберите **один** варианта ответа.

Миссия организации – это:

- а) предназначение фирмы, система ценностей, традиций и подходы менеджеров к принятию решений.
- б) микрокультура фирмы.
- в) структура управления фирмой
- г) нормы и правила поведения в организации.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

2. Выберите **один** варианта ответа.

Цели организации - это:

- а) мысленное представление результата деятельности организации.
- б) эффективность деятельности организации.
- в) формы и системы оплаты труда в организации
- г) нет правильного ответа.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

3. Выберите **один** варианта ответа.

Дерево целей - это:

- а) распределение целей по уровням управления.
- б) распределение функций по уровням управления.
- в) распределение решений по уровням управления.
- г) мысленное представление результата деятельности организации

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

4. Выберите **два правильных** варианта ответа.

Цели в системе управления подразделяются на:

- а) качественные;
- б) количественные;
- в) комплексные.
- г) смешанные

Ответ:

☐

Критерии оценки: 2 балла – два правильных ответа; 1 балл – один любой правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

5. Выберите **один** варианта ответа.

Качественные цели определяются с помощью:

- а) метода моделирования;
- б) метода экспертных оценок;
- в) метода стоимостного анализа
- г) метода сетевого моделирования.

Ответ:

☐

Критерии оценки: 1 балл – один правильный ответ; 0 баллов – неправильные ответы.

Вопрос для самостоятельного изучения

1. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента.
2. Стратегический анализ.

Темы докладов и рефератов

1. Организация как социальная система. Организационные структуры управления, используемые в органах (подразделениях) ГПС МЧС России.
2. Формирование (проектирование) миссии, целей, функций, организационной структуры Ивановского института ГПС МЧС России.
3. Мотивация труда в менеджменте.
6. Виды мотивационных воздействий на личный состав ГПС МЧС России.

4. Управленческие решения. Особенности их разработки и принятия в ГПС МЧС России.
5. Современное состояние зарубежной управленческой мысли.

**Перечень литературы и учебно-методических материалов
для самостоятельной подготовки по теме**

а) основная литература

1. Афанасьева, В.А. Теория менеджмента: учебник и практикум для ака-демического бакалавриата/В.А. Афанасьева. -2-е изд., перераб. и доп. М.: Изда-тельство Юрайт, 2014. -665 с.

б) дополнительная литература

2. Боровкова, Н. В. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. В. Боровкова, А. А. Елизарова. – Иваново: ФГБОУ ВО Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2019. – 148 с.
3. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учебник для бакалавров / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 342 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
4. Коротков Э. М. Менеджмент: учеб. для бакалавров / Э. М. Коротков. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011. - 640 с. (ГРИФ).

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Критерии оценки устного ответа

Отметка «5» ставится, если обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, приводит примеры, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, не допускает ошибок.

Отметка «4» ставится, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных ошибок в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий, допускает незначительные неточности в ответе.

Отметка «3» ставится, если обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, не совсем правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Отметка «2» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Критерии оценки тестовых работ

- отметка «5» ставится, если правильность ответов составляет 90-100 %;
- отметка «4» ставится, если правильность ответов составляет 70-89 %;
- отметка «3» ставится, если правильность ответов составляет 51-69 %;
- отметка «2» ставится, если правильность ответов составляет 50% и менее.

Критерии оценки решения задач

Ситуационные и практические задачи представляют собой ситуации из реальных событий, которые обучающийся должен решить правильно и грамотно. Решение задачи оценивается максимально в 5 баллов.

Отметка «5» ставится, если обучающийся дал полное и правильное решение задачи.

Отметка «4» ставится, если обучающийся при выполнении задачи допустил неточности в расчетах, формулировках.

Отметка «3» ставится, если обучающийся представил неполное решение, допустил грубые ошибки, или не полностью решил задачу.

Отметка «2» ставится, если обучающийся представил последовательность решения, но решение оказалось неправильным.

Критерии оценки доклада

Под докладом подразумевается итог самостоятельной исследовательской работы обучающегося. Чтобы его подготовить, необходимо не только познакомиться с определенной научной литературой, но и выдвинуть свою гипотезу, провести сбор эмпирического материала, используя самостоятельные наблюдения, применяя устные опросы, анкеты, тесты, изучить необходимые документы и т.д., проверить гипотезу, прийти к обоснованным выводам, доказать правильность собственного решения проблемы и оформить полученные результаты в виде письменной работы. Максимальное количество баллов – 5. При выставлении оценки за доклад должны учитываться следующие критерии:

- полное раскрытие темы и соблюдение логичности изложения – 2 балла;
- наличие собственных выводов и предложений, обобщений, критического анализа – 1 балл;
- использование широкой информационной базы, правильность оформления, соблюдение правил цитирования – 1 балл;
- качество устного выступления: умение говорить публично, заинтересовать слушателей, владение речью, ясность, образность, живость речи – 1 балл.

По сумме баллов и степени реализации каждого из критериев выставляется отметка за доклад.

Критерии оценки реферата

Одним из видов текущего контроля по окончании изучения темы является выполнение обучающимися рефератов (научных проектов).

Научные проекты изначально направлены на сбор информации о каком-то объекте, явлении, на ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение фактов, предназначенных для широкой аудитории.

Критерии оценки рефератов (научного проекта) по планированию научного эксперимента (примерные):

- четкость поставленных цели и задач;
- тематическая актуальность и объем использованной литературы;
- полнота раскрытия выбранной темы проекта;
- обоснованность выводов и их соответствие поставленным задачам;
- анализ полученных данных;
- наличие в работе вывода или практических рекомендаций;
- качество оформления работы (наличие таблиц, схем, графиков, фотоматериалов, зарисовок, списка используемой литературы и т.д.).

Максимальное количество баллов – 100.

При выставлении оценки за проект должны учитываться следующие критерии:

1. Четкость поставленной цели и задач – максимальное количество баллов 10;
2. Актуальность и объем использованной литературы – максимальное количество баллов 15;
3. Полнота раскрытия выбранной темы – максимальное количество баллов 15;

4. Логичность построения – максимальное количество баллов 15;
 5. Обоснованность выводов и их соответствие поставленным задачам – максимальное количество баллов 15;
 6. Наличие в работе вывода или практических рекомендаций – максимальное количество баллов 10;
 7. Качество оформления работы – максимальное количество баллов 10;
 8. Представление результатов – максимальное количество баллов 10.
- Оценку представления рефератов преподаватель проводит, суммируя результаты в баллах: 85-100 баллов – оценка «5»
 70 - 84 балла – оценка «4»
 50 - 69 баллов – оценка «3»
 Менее 50 баллов – оценка «2».

Критерии оценивания содержания эссе

При оценивании работы учитывается следующее:

- работа должна быть авторской, то есть не должна частично или полностью использовать работы других авторов;
- соответствие эссе выбранной теме;
- личностный характер восприятия проблемы и ее осмысление (эссе должно содержать личное мнение автора по проблеме);
- аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и личный социальный опыт;
- внутреннее смысловое единство, согласованность ключевых тезисов и утверждений, непротиворечивость личностных суждений;
- эссе должно быть изложено простым, общедоступным языком с соблюдением языковых норм;
- объем эссе не более 3 печатной страницы.

Критерии оценок:

10 баллов – блестящая работа, которая отвечает всем предъявляемым требованиям, а также отличается научной новизной;

9 баллов – эссе соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода работам. Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. Эссе написано с использованием рекомендованной основной и дополнительной литературы, а также иной литературы, чем та, что предложена в рабочей программе соответствующей учебной дисциплины. На высоком уровне выполнено оформление работы;

8 баллов – те же требования, что и для оценки «9 баллов». Обучающимися не использована литература, помимо той, которая предложена в рабочей программе учебной дисциплины;

7 баллов – тема эссе раскрыта полностью; прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые обоснованные выводы; использована необходимая для раскрытия вопроса основная и дополнительная литература и нормативные правовые акты. Грамотное оформление;

6 баллов – в целом тема эссе раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованы; использована необходимая как основная, так и дополнительная литература; недостаточно четко проявляется авторская позиция. Грамотное оформление;

5 баллов – тема раскрывается на основе использования нескольких основных и дополнительных источников; слабо отражена собственная позиция, выводы имеются, но они не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации. Имеются недостатки по оформлению;

4 балла – тема раскрыта недостаточно полно; использовались только основные (более двух) источники; не выражена авторская позиция; отсутствуют выводы. Имеются недостатки по оформлению;

3 балла – тема эссе раскрывается неполно на основе двух источников; изложение материала без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на рекомендованную литературу. Имеются недостатки по оформлению работы;

2 балла – тема эссе не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на рекомендованную литературу. Имеются недостатки по оформлению работы;

1 балл – текстуальное совпадение всего эссе с каким-либо источником, то есть – плагиат.

**Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации
(в форме дифференцированного зачета) по итогам освоения
дисциплины «Менеджмент»**

1. "Многомерные" стили управления. Применение многомерных стилей в структурах МЧС России.
2. Авторитарный стиль руководства. Недостатки и преимущества авторитарного стиля руководства.
3. Взаимодействие индивида и группы. Основы взаимодействия в МЧС России.
4. Виды планов. Основные плановые документы в структурах МЧС России.
5. Внешняя среда организации. Определение внешней среды для МЧС России.
6. Внутренняя среда организации. Определение внутренней среды для МЧС России.
7. Группы, их определения и классификация. Особенности группового взаимодействия в структурах МЧС России.
8. Демократический стиль руководства. Недостатки и преимущества применения в государственных и военизированных структурах.
9. Динамика групп. Основные подходы к определению. Особенности анализа групповой динамики в структурах МЧС России.
10. Законы организации. Устав и кодекс чести сотрудника МЧС России, как одна из форм законов организации.
11. Имидж руководителя. Формирование и поддержание имиджа руководителей в структуре МЧС России.
12. Качества современного менеджера. Отличие современного руководителя в системе МЧС от руководителей прошлых лет.

- 13.Классификация конфликтов. Типичные организационные конфликты для МЧС России.
- 14.Классификация направлений менеджмента. Отражение основных направлений менеджмента в деятельности МЧС России.
- 15.Комбинированная организационная структура. Особенности реализации в структурах МЧС России.
- 16.Коммуникация. Основные виды коммуникаций между сотрудниками МЧС России.
- 17.Конкретные функции управления и их реализация в структурах МЧС России.
- 18.Конкурентные преимущества, как основа организационного развития.
- 19.Контроль, как функция управления. Контроль в системе МЧС России.
- 20.Конфликтность в менеджменте. Управление конфликтами в системе МЧС России.
- 21.Координация как форма организации сотрудничества. Формальные основы сотрудничества в системе МЧС России.
- 22.Либеральный стиль руководства. Недостатки и преимущества применения в государственных и военизированных структурах.
- 23.Лидерство в группе. Неформальные группы и возможность их существования в структурах МЧС России.
- 24.Линейная организационная структура. Особенности реализации в структурах МЧС России.
- 25.Линейно-функциональная организационная структура. Особенности реализации в структурах МЧС России.
- 26.Матричная организационная структура. Особенности реализации в структурах МЧС России.
- 27.Методы управления и их реализация в МЧС России.
- 28.Миссия организации. Цели и задачи МЧС России.
- 29.Модели взаимодействия и возможности включения индивида в организационное окружение.
- 30.Модель руководителя современного типа. Характерные особенности руководства в государственных и военизированных структурах.
- 31.Мотивация как управленческая функция, реализуемая в МЧС России.
- 32.Норма управляемости. Основы повышения управляемости в государственных и военизированных структурах.
- 33.Нормативный и административный подходы к разрешению конфликтов в структурах МЧС России.
- 34.Общие функции управления и их реализация в структурах МЧС России.
- 35.МЧС России как объект менеджмента.
- 36.Ограничения на использование стратегического управления. Стратегическое управление в системе МЧС России.
- 37.Организационные процессы характерные для государственных и военизированных структур.
- 38.Организация как функция управления, реализуемая в МЧС России.

39. Основные принципы управления различными системами. Принципы управления и их реализация в государственных и военизированных структурах.
40. Основные характеристики группы. Виды групп характерные для структур МЧС России.
41. Основные характеристики менеджмента. Управленческие основы в МЧС России.
42. Основные черты и особенности «креативного» менеджмента. Особенности реализации в государственных и военизированных структурах.
43. Основные черты современного менеджмента.
44. Основные школы управления.
45. Основные этапы развития управленческой науки.
46. Особенности управленческого труда в пожарной охране.
47. Планирование персонала организации. Комплектование личного состава государственных и военизированных структур
48. Планирование как функция управления. Особенности планирования в МЧС России.
49. Планирование: сущность и основные принципы. Принципы планирования характерные для государственных и военизированных структур.
50. Понятие адаптации. Адаптация в системе МЧС России: ее особенности.
51. Понятие и виды менеджмента. Менеджмент, как раздел управления.
52. Понятие об организационном поведении. Особенности организационного поведения в МЧС России.
53. Понятие об управленческой структуре организации. Особенности управленческой структуры в
54. Понятие организации. МЧС России как разновидность
55. Понятие, виды и характеристика классических стилей руководства.
56. Потребность в креативном менеджменте.
57. Признаки менеджмента.
58. Признаки организации.
59. Примеры характерных межличностных конфликтов в организациях МЧС
60. Принципиально значимые достижения в развитии менеджмента.
61. Принципы управления и их содержание.
62. Природа и социальная роль конфликтов.
63. Причины конфликтов.
64. Проблемы адаптации сотрудников МЧС России
65. Развитие практики управления.
66. Развитие теории управления.
67. Разделение труда менеджеров.
68. Разнообразие подходов к определению функций управления.
69. Результативность планирования персонала.
70. Результативность планирования.
71. Роль менеджера в формировании человеческого капитала.
72. Руководство: власть и партнерство.
73. Современная система взглядов на менеджмент.

- 74.Современные тенденции развития менеджмента.
- 75.Содержание и структура стратегического управления.
- 76.Содержательный и процессный подход к мотивации.
- 77.Состав и содержание закономерностей в менеджменте.
- 78.Специфические свойства систем управления.
- 79.Способы предупреждения дисфункциональных конфликтов в системе МЧС
- 80.Степень конфликтности.
- 81.Субъективные и объективные факторы в менеджменте.
- 82.Сущность и функции организационной культуры.
- 83.Сущность прогнозирования, подходы и методы.
- 84.Сущность ролевых функций менеджера.
- 85.Сущность стратегического управления.
- 86.Сущность, задачи и закономерности управления различными системами.
- 87.Теория менеджмента.
- 88.Типология поведенческих стратегий.
- 89.Типы организационных структур.
- 90.Типы поведения человека в организации.
- 91.Управление в деятельности человека.
- 92.Управление конфликтной ситуацией.
- 93.Управление социально-экономическими системами (организациями).
- 94.Управление человеческим капиталом.
- 95.Управленческая структура МЧС России.
- 96.Управленческое взаимодействие и его формы.
- 97.Факторы, определяющие управленческую структуру.
- 98.Формирование группового поведения в организации.
- 99.Формирование и развитие организационной культуры.
100. Формы организации системы менеджмента.
101. Функциональная организационная структура. Особенности реализации в структурах МЧС России.

Примерная тематика рефератов

1. Специфика управленческого труда в ГПС МЧС России.
2. Менеджер (руководитель) как личность и как профессионал.
3. Организация как социальная система. Организационные структуры управления, используемые в органах (подразделениях) ГПС МЧС России.
4. Формирование (проектирование) миссии, целей, функций, организационной структуры Ивановского института ГПС МЧС России.
5. Мотивация труда в менеджменте.
6. Виды мотивационных воздействий на личный состав ГПС МЧС России.
7. Управленческие решения. Особенности их разработки и принятия в ГПС МЧС России.
8. Современное состояние зарубежной управленческой мысли.
9. Современное состояние отечественной управленческой мысли.

10. Личность как объект управления.
11. Стили руководства, применяемые руководителями в практических органах (подразделениях) ГПС МЧС России.
12. Коллектив как объект управления. Взаимодействие формальных и неформальных групп.
13. Разделение труда в организации. Уровни иерархии в управлении организацией.
14. Внутренняя и внешняя среды организации (на примере структурного подразделения ГПС МЧС России).
15. Организационная культура органа (подразделения) ГПС МЧС России.
16. Кадровая политика в органах (подразделениях) ГПС МЧС России.
17. Ресурсы организации.
18. Методы управления конфликтами.
19. Стрессогенные факторы в деятельности сотрудников пожарной охраны. Методы снятия стресса.
20. Тенденции изменений и развития организаций (органов (подразделений) ГПС МЧС России) в будущем.
21. Коммуникационные функции в управлении ГПС МЧС России.
22. Инновационные стратегии в органах (подразделениях) ГПС МЧС России.
23. Информационные технологии в управлении ГПС.
24. Повышение производительности и эффективности управленческого труда в органах (подразделениях) ГПС МЧС России.
25. Особенности управления на государственной службе
26. Вклад в современную науку управления различных школ и подходов.
27. Зарубежные модели управления.
28. Основная задача руководителя органа МЧС России. Главный критерий оценки деятельности руководителя.
29. Внешняя среда функционирования МЧС России. Понятие о внутреннем и внешнем управлении.
30. Типовые организационные структуры органов управления и подразделений МЧС России.
31. Задачи и организационная структура МЧС России.
32. Психологическая адаптация личного состава ГПС МЧС России к экстремальным условиям деятельности
33. Адаптация молодых специалистов в структуре ФПС ГПС МЧС России
34. Конфликтология в системе подготовки руководящих кадров МЧС России.
35. Конфликтология в деятельности руководителя подразделений МЧС России

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕНЕДЖМЕНТ»

Автократичный лидер – лидер, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязать свою волю исполнителям; в случае необходимости он делает это без колебаний.

Автоматизированные складские системы – управляемая компьютером погрузочно-разгрузочная техника для размещения и извлечения товаров на складе. Компьютер также контролирует прохождение каждого продукта на складе. Эти системы называют также автоматизированными складами.

Адаптивная (органическая) структура – организационная структура, в отличие от механистической или бюрократической позволяющая организации гибко реагировать на изменения внешней среды.

Анализ безубыточности – метод принятия решений для определения момента, в который общая прибыль организации сравнивается с общими затратами.

Анализ внешней среды – процесс стратегического планирования с целью контроля над внешними факторами и выявления возможностей и угроз.

Анализ временных рядов – анализ, основанный на предположении, что случившееся довольно четко указывает на то, что произойдет в будущем. Его также называют **проектированием тенденций**.

Анализ работы – определение задач, которые надо выполнить, а также личностных и социальных характеристик работы с целью повышения эффективности процесса найма.

Бихевиористская школа – концептуальный подход к менеджменту, развившийся из движения за человеческие отношения после второй мировой войны и основанный на передовых концепциях психологии и социологии. Бихевиористы стремились помочь сотрудникам полностью реализовать свой потенциал, применяя поведенческие концепции к созданию организаций и управлению ими и повышая тем самым их эффективность.

Бюджет – план, отражающий ожидаемые результаты и распределение ресурсов в количественной форме.

Бюрократия – тип организации, характеризующейся специализированным разделением труда, четкой иерархией менеджмента, цепью инстанций, правилами и стандартами эффективности, а также наймом на основе компетентности.

Вертикальное разделение труда – отделение элемента выполнения работы от ее координации, что приводит к формированию уровней менеджмента.

Взаимозависимость факторов внешней среды – степень, в которой изменение одного фактора влияет на другие.

Власть эталона – влияние, основанное на личных характеристиках лица, оказывающего влияние, делающих его очень привлекательным для исполнителя, который зачастую даже отождествляет себя с ним.

Власть – способность действовать либо влиять на ситуацию или поведение других людей.

Власть, основанная на вознаграждении, – власть, основанная на убежденности исполнителя в том, что лицо, оказывающее влияние, способно удовлетворить его активную потребность.

Власть, основанная на принуждении, – влияние, базирующееся на вере исполнителя, что оказывающий влияние может наказать его, препятствуя удовлетворению его насущных потребностей.

Влияние – поведение человека, изменяющее отношение и чувства других людей.

Внутреннее вознаграждение – воспринимаемая ценность самой работы, например удовлетворение от достижения поставленных целей. Это вознаграждения, апеллирующие к потребностям высшего уровня.

Внутренняя переменная – ситуативный фактор внутри организации: цели, структура, задания, технология и люди.

Вознаграждение – в мотивации все, что индивидуум воспринимает как имеющее для него ценность.

Выборочный приемочный контроль – метод контроля качества, при котором решение о приемке крупной партии принимается по результатам контроля небольшой выборки из данной партии.

Высокая структура – организационная структура, характеризующаяся большим количеством уровней менеджмента и небольшой нормой управляемости.

Географическая департаментализация – разновидность дивизиональной структуры, основанной на географическом принципе.

Гигиенические факторы – по двухфакторной теории Герцберга это факторы, отсутствие которых может вызвать неудовлетворенность работника, но не будет активно мотивировать его.

Глубина работы – относительная степень влияния, которое рабочий может оказать на саму работу и на рабочую среду.

Горизонтальное разделение труда – разделение работы на составляющие компоненты.

ГПС – производственные процессы, позволяющие использовать преимущества автоматизации без утраты гибкости.

График Ганта – метод организации производства в планировании, составлении графиков, диспетчеризации и ускорении поставок.

Группа руководителя – группа, состоящая из менеджера и подчиненных, входящих в норму его управляемости.

Группа – два или более лиц, взаимодействующих друг с другом таким образом, что каждое из них влияет на другое и испытывает на себе его влияние.

Групповое мышление – тенденция индивидуумов к подавлению своей точки зрения на проблему, чтобы не нарушить гармонию группы.

Двухфакторная модель Герцберга – модель, согласно которой мотивация делится на две большие категории: гигиенические факторы и мотиваторы.

Делегирование – передача полномочий лицу, которое будет выполнять задачу.

Демократичный лидер – лидер, не навязывающий свою волю подчиненным и исходящий из предпосылки, что людей мотивируют потребности высшего уровня.

Департаментализация по потребителям – форма организационной структуры, при которой организация делится на подразделения по основным группам потребителей.

Департаментализация – процесс деления организации на подразделения.

Дерево решений – схематическое представление сложной проблемы с целью выработки решения.

Децентрализованная организация – организационная структура, при которой полномочия принимать важные решения распространяются на все уровни менеджмента.

Дивизиональная департаментализация – форма организационной структуры для крупных организаций, в которых функциональные структуры уже неэффективны. Основные варианты: департаментализация по продуктам, по потребителям и по географическим регионам.

Дисфункциональный конфликт – конфликт, снижающий степень удовлетворения людей работой, ослабляющий сотрудничество между группами и снижающий эффективность организации.

Должностные инструкции – краткое изложение основных задач, требующихся навыков и полномочий различных должностей в организации.

Дополнительные льготы – виды компенсации сверх зарплаты, включая больничные, медицинское страхование и т. д.

Единоначалие – принцип создания организации, согласно которому человек должен подчиняться только одному начальнику и отчетываться только перед ним.

Зависимый спрос – тип спроса, зависящий от намерений организации производить другие продукты. Обычно относится к комплектующим для производственного процесса.

Задача – порученная работа, серия рабочих заданий, которые должны быть выполнены определенным способом в конкретно указанные сроки.

Закон эффекта – в мотивации концепция, согласно которой люди стремятся и впредь использовать поведение, которое, по их наблюдениям, позволит им удовлетворить их потребности, и избегать поведения, которое не приводит к этому.

Законная власть – влияние, основанное на традиции. Исполнитель верит, что лидер изначально имеет право им руководить.

Иерархия потребностей по Маслоу – разделение всех потребностей человека на пять групп: физиологические, в защищенности, социальные, в уважении и в самовыражении.

Изучение методов работы – процесс анализа каждого компонента работы с целью выявления возможностей ее улучшения.

Имитация – процесс разработки модели реальной ситуации и проведения экспериментов с целью определить, что произойдет в такой ситуации.

Интеграция – процесс объединения усилий разных подсистем (подразделений) для достижения целей организации.

Информационная система управления – формальная система обеспечения менеджмента информацией, необходимой для принятия решений.

Канал (коммуникации) – средство передачи разных типов информации.

Карта технологического контроля – инструмент контроля качества, позволяющий контролировать качество товаров или услуг в процессе их производства. Корректирующие меры принимаются немедленно после обнаружения отклонений.

Категории технологий по Томпсону – система классификации технологий.

Качество выполнения – концепция качества, отражающая степень, в которой товары или услуги организации фактически удовлетворяют потребности потребителей.

Качество конструкции – концепция качества, отражающая уровень качества самой конструкции.

Качество соответствия – концепция качества, отражающая степень, в которой продукт организации соответствует внутренним спецификациям ее структуры.

Качество трудовой жизни – степень удовлетворения важных личных потребностей членов организации благодаря их трудовой деятельности в ней.

Квалификационный перечень – письменный учет навыков рабочих и служащих организации с указанием количества лиц, ими владеющих.

Классификация технологий по Вудворду – известная классификация типов технологий, в соответствии с которой они делятся на технологии для малосерийного, крупносерийного и непрерывного производства.

Классическая школа менеджмента – ранний подход к менеджменту, базирующийся на выявлении унифицированных принципов для рационального управления организацией. Сторонники этой школы считали возможным определение наилучшей организационной системы благодаря выявлению основных функций бизнеса.

Коммуникации вертикальные – движение информации с одного уровня организации на другой.

Коммуникации горизонтальные – движение информации из одного подразделения в другое в пределах организации.

Коммуникации невербальные – обмен информацией, выраженной не словами, а символами.

Коммуникации нисходящие – движение информации с верхних уровней организации на нижние.

Коммуникации восходящие – движение информации с нижних уровней организации на верхние.

Коммуникации – обмен смысловой информацией между двумя и более людьми.

Компенсационная система свободного выбора – система компенсации, в соответствии с которой служащим позволяют в определенных рамках самим выбирать дополнительные льготы.

Конвейер – устройство для перемещения компонентов производимого продукта от одного работника к другому; каждый работник выполняет конкретное задание.

Конгломератная организация – форма адаптивной структуры, используемая очень крупными компаниями, действующими в разных областях, при которой они не имеют единой структуры, а состоят из организаций с разными структурами.

Конкурентное преимущество – результат отличительной компетенции, позволяющий организации привлекать и удерживать потребителей.

Контроль – процесс обеспечения достижения целей организации.

Конфликт – несогласие между двумя или более сторонами (индивидуумами или группами), когда каждая сторона стремится к тому, чтобы были приняты ее взгляды или цели, и мешает другой стороне добиться того же.

Концепция «точно в срок» – система управления материальными запасами, при которой продукты, комплектующие и сырье поступают на производство точно тогда, когда в них возникает потребность. Цель системы – сократить капитальные затраты и издержки на хранение.

Корпоративная культура – атмосфера или социальный климат в организации.

Корпоративный имидж – впечатление об организации, сложившееся у ее сотрудников, клиентов и общества в целом.

Косвенные факторы внешней среды – факторы внешней среды, которые могут не оказывать немедленного и непосредственного воздействия на организацию, но могут влиять на ее деятельность.

Критерии принятия решения – стандарты для оценки альтернатив.

Критический путь – самая длительная последовательность взаимосвязанных событий при реализации проекта, обеспечивающая его завершение в кратчайшее время.

Кружок качества – группа работников подразделения, которые на добровольных началах собираются для обсуждения проблем качества и выработки идей его повышения.

Либеральный лидер – лидер, предоставляющий подчиненным почти полную свободу при выборе рабочих целей и контроле над их достижением.

Лидер организации – человек, эффективный в формальном и неформальном лидерстве и управлении.

Лидерство организационное – способность влиять на индивидуумов и группы для достижения целей организации.

Линейные полномочия – полномочия, которые передаются от начальника непосредственно подчиненному и далее его подчиненным.

Масштаб отклонений – заранее установленная величина, на которую реальные результаты могут отличаться от запланированных, не вызывая беспокойства.

Матричная организация – разновидность адаптивной структуры, при которой члены сформированной группы подотчетны и руководителю конкретного проекта, и главе подразделения, в котором они работают постоянно.

Межличностный стиль решения конфликтов – классификация пяти подходов к разрешению конфликтов: избегание, сглаживание, форсирование, компромисс и урегулирование.

Мелкосерийное производство – тип перерабатывающего процесса, при котором отдельные подразделения или обрабатывающие центры специализируются на конкретных операциях.

Менеджер высшего звена – менеджер, отвечающий за решения относительно организации в целом или ее большей части.

Менеджер, ориентированный на работу, – менеджер, интересующийся, прежде всего, распределением работы и разработкой системы вознаграждения с целью повышения эффективности персонала.

Менеджер, ориентированный на сотрудника, – менеджер, который прежде всего заботится о людях и повышает их эффективность путем улучшения человеческих отношений.

Менеджер-предприниматель – менеджер, который активно ищет возможности и идет на осознанный риск, внедряя изменения и усовершенствования.

Менеджмент – процесс планирования, организации, мотивации и контроля с целью формулирования, и достижения целей организации.

Метод критического пути – методика менеджмента проектов, основной целью которой является обеспечение соблюдения производственных графиков и окончательных сроков. Она базируется на предположении, что продолжительность разных видов деятельности можно довольно точно оценить.

Метод ПЕРТ – система менеджмента проектов, основная цель которой состоит в том, чтобы обеспечить соблюдение графиков и конечных сроков производства.

Метод экспертной оценки – метод прогнозирования, основанный на достижении консенсуса группой экспертов.

Механизация – использование машин вместо людей.

Механистическая структура – традиционно-бюрократическая форма организации.

Миссия – в планировании основная общая цель или задача организации.

Многонациональная корпорация – фирма, владеющая предприятиями, расположенными более чем в одной стране.

Модель линейного программирования – модель, используемая для оптимизации распределения дефицитных ресурсов между конкурирующими подразделениями.

Модель массового обслуживания – модель, используемая для определения оптимального количества сервисных предприятий, исходя из потребности в них. Известна также как *модель очереди*.

Модель ожиданий потребителей – прогноз, основанный на опросах потребителей организации.

Модель Портера – Лоулера – ситуативная теория мотивации, объединяющая элементы теорий ожиданий и справедливости. Она включает пять переменных: усилия, восприятие, эффективность, вознаграждение и удовлетворение.

Модель принятия решений Врума – Йеттона – ситуативная модель лидерства, делающая упор на процессе принятия решений и выделяющая пять стилей лидерства, образующих непрерывный континуум от автократичного до демократичного.

Модель управления запасами – модель, используемая для оптимизации графика размещения и объема заказов ресурсов.

Модель Хоманса – теория группового поведения, помогающая объяснить, как формируются группы в рабочей обстановке и как это влияет на поведение людей.

Морально-этический кодекс – общая система ценностей и этических норм, соблюдения которых организация хочет добиться от сотрудников.

Мотиваторы – в теории Герцберга факторы, в отличие от гигиенических непосредственно связанные с природой работы.

Мотивация по принципу кнута и пряника – намеренное и активное использование внешних вознаграждений и наказаний для мотивации сотрудников.

Мотивация – процесс стимулирования себя и других к действиям, направленным на достижение индивидуальных и организационных целей.

Независимый спрос – тип спроса, который не зависит от намерений организации выпускать другие продукты.

Неопределенность внешней среды – условие, определяемое объемом доступной информации о факторе внешней среды и относительной уверенности в ее точности и надежности.

Непостоянство внешней среды – относительная скорость изменений внешней среды организации.

Непрограммируемое решение – выбор, который приходится делать в новой или неструктурируемой ситуации либо в ситуации с неизвестными факторами.

Нестабильная внешняя среда – внешняя среда, характеризующаяся высоким уровнем взаимозависимости факторов, что повышает ее сложность, неустойчивость и неопределенность.

Неформальная организация – спонтанно возникающая группа людей, регулярно вступающих во взаимодействие для достижения целей организации.

Норма управляемости – число людей, непосредственно подчиненных менеджеру.

Обогащение работы – реорганизация работы с целью ее углубления.

Обратная связь – реакция на коммуникации, помогающая отправителю информации определить, была ли она воспринята получателем.

Объем работы – количество разных операций, выполняемых одним рабочим, и частота их повторения.

Обязательные согласования – форма штабных полномочий, при которой линейные менеджеры *обязаны* обсуждать соответствующие факторы с персоналом, прежде чем предпринимать действия или представлять свое предложение высшему руководству.

Операционная система – общая система операционной функции организации, состоящая из трех подсистем: перерабатывающей, системы обеспечения и планово-контрольной.

Операционная функция – деятельность, в ходе которой производятся товары или услуги, поставляемые организацией во внешнюю среду.

Оплата труда – денежное вознаграждение, выплачиваемое организацией сотруднику за выполненную им работу.

Организационное развитие – долгосрочная программа усовершенствования возможностей организации решать различные проблемы и обновляться, особенно путем повышения эффективности управления организационной культурой. Особый упор делается на формальные рабочие команды и использование агентов перемен и прикладных бихевиористских наук, в том числе исследования операций.

Организационное решение – выбор, который делает предприниматель для выполнения обязательств, связанных с его положением в организации, во имя достижения стоящих перед организацией целей.

Организационные полномочия – ограниченное право использовать организационные ресурсы и направлять усилия людей на достижение целей организации.

Организационный дарвинизм – концепция, согласно которой организация, чтобы выжить, должна приспосабливаться к изменениям внешней среды.

Организация формальная – группа людей, деятельность которых намеренно координируется для достижения общей цели.

Ответственность – обязательство выполнять задания и отчитываться об их удовлетворительном завершении.

Отличительная компетенция – задачи или процессы, которые организация выполняет лучше конкурентов.

Оценка эффективности – формальная процедура оценки работы индивидуума, в основном, путем сбора информации о достижении им целей.

Параллельные полномочия – форма штабных полномочий, при которой персонал имеет право накладывать вето на решения линейных менеджеров.

Перерабатывающая подсистема – подразделение организации, непосредственно занятое в преобразовании вводимых ресурсов в выход.

Перерабатывающая система массового производства – тип перерабатывающего процесса, при котором выпускаются большие объемы относительно стандартизированных продуктов.

Перерабатывающая система непрерывного производственного процесса – тип перерабатывающего процесса, в ходе которого производятся большие объемы

Планирование потребности в материальных ресурсах – система управления материальными запасами, нацеленная на то, чтобы иметь запасы только тех ресурсов, которые нужны для выполнения ближайших производственных планов.

Планирование трудовых ресурсов – применение методов планирования к набору кадров. Три этапа этого процесса: оценка имеющихся трудовых ресурсов, оценка будущих потребностей в них и разработка программы для их удовлетворения.

Планирование – процесс выбора целей и решения, что надо сделать для их достижения.

Платежная матрица – статистический метод принятия решений, помогающий менеджеру выбрать наилучшую альтернативу.

Плоская структура – организационная структура, характеризующаяся небольшим количеством уровней менеджмента и большой нормой управляемости.

Поведение, ориентированное на контроль, – тенденция работников к приложению больших усилий в областях, контролируемых менеджментом, и к пренебрежению областями, которые не являются объектом жесткого контроля.

Подразделение – формальная группа в организации, отвечающая за выполнение конкретного набора задач для организации как единого целого.

Подсистема обеспечения – подразделение организации, выполняющее функции, необходимые для деятельности перерабатывающей подсистемы.

Подсистема планирования и контроля – подразделение организации, получающее информацию из перерабатывающей подсистемы о состоянии системы и текущей работе. На основе комплексной информации, полученной из внешней и внутренней среды, подсистема принимает решения относительно долгосрочных целей и функций.

Показатель эффективности – специальное указание о том, что должно быть сделано, чтобы достичь намеченных целей.

Политика – общее руководство для действий и принятия решений, способствующих достижению целей.

Помехи – все, что искажает смысл при коммуникациях.

Постоянный комитет – постоянно действующая группа в организации, созданная с конкретной целью.

Поточная планировка размещения оборудования – подход, используемый в массовом производстве, при котором этапы обработки практически одинаковы при выпуске всех единиц выхода.

Потребности вторичные – потребности, имеющие психосоциальную природу, например в самооценке, в привязанности и во власти.

Потребности первичные – психологические, обычно врожденные потребности, например потребность в выживании.

Потребности – воспринимаемый человеком психологический или физиологический недостаток чего-либо.

Потребность в координации – ситуация, возникающая при вертикальном и горизонтальном разделении труда.

Правила – точное описание, что следует делать в той или иной уникальной ситуации.

Предварительный контроль – аспект процесса контроля, имеющий место до начала работы. Включает разработку процедур и правил, а также составление письменных должностных инструкций.

Предприниматель – индивидуум, который идет на риск, создавая новую организацию или предлагая обществу новые идеи либо продукты.

Принцип исключений – концепция, согласно которой система контроля должна срабатывать только при возникновении значительных отклонений от стандартов и правил.

Принцип соответствия – принцип, согласно которому менеджмент должен делегировать индивидууму достаточно полномочий, чтобы он был в состоянии выполнять задачи, за которые отвечает.

Принятие решения – процесс выбора одной из имеющихся альтернатив.

Причинно-следственное моделирование – попытка спрогнозировать будущее путем изучения статистической взаимосвязи между анализируемым и прочими факторами.

Прогнозирование – метод планирования на основе как прошлого опыта, так и текущих предпосылок относительно развития будущего.

Программируемое решение – выбор, который делается путем прохождения конкретной последовательности этапов или действий. Обычно число возможных альтернатив ограничено.

Продуктовая департаментализация – организационная структура на базе подразделений, отвечающих за выпуск основных ассортиментов продуктов.

Проектная деятельность – любой элемент проекта, который требует определенного времени и может задержать начало других видов деятельности. Это не всегда связано с выполнением задач, относящихся к работе.

Проектная конверсионная система – тип перерабатывающего процесса, в котором каждый выпускаемый продукт уникален по своей сути, решаемым задачам, области применения и т. д.

Проектная организация – временная структура, создаваемая для достижения конкретной цели.

Проектная перерабатывающая система – тип перерабатывающего процесса, в котором каждая единица выхода уникальна по конструкции, задачам, необходимым для ее выпуска, месту расположения и других важным аспектам.

Производительность – количество единиц выхода, деленное на количество единиц вводимых ресурсов, в количественном выражении. В широком смысле – относительная эффективность и результативность организации.

Процедура – предписание, какие действия необходимы в конкретной ситуации.

Процесс коммуникации – обмен информацией между двумя или большим числом людей.

Процесс менеджмента – вся непрерывная и взаимосвязанная деятельность или функции в рамках организации.

Процесс – непрерывная серия взаимосвязанных видов деятельности.

Процессный подход к менеджменту – подход к менеджменту, основывающийся на концепции, что менеджмент является непрерывной серией взаимосвязанных видов деятельности или функций.

Прямые факторы внешней среды – внешние факторы, непосредственно воздействующие на организацию и испытывающие ее воздействие.

ПУВС – профиль угроз и возможностей внешней среды, составленный в результате ее анализа.

Рабочая группа – группа индивидуумов, вместе выполняющих рабочее задание.

Равенство конечного результата – принцип, согласно которому один и тот же результат может быть получен различными способами при разных исходных условиях.

Разумная вера – влияние, основанное на вере исполнителя в то, что оказывающий влияние имеет соответствующий опыт.

Расширение работы – реорганизация работы с целью увеличения ее объема.

Рациональное решение – выбор, подкрепленный объективным анализом. В отличие от основанного на суждении решения не зависит от опыта лица, принимающего решение.

Резерв времени – разница между самым ранним возможным временем завершения проекта и самым поздним допустимым временем его окончания.

Рекомендательные полномочия – форма штабных полномочий, при которой менеджмент низового звена обращается за решениями и рекомендациями к администрации компании, но не обязан их выполнять.

Релевантная информация – данные, отсеянные как имеющие отношение к конкретной проблеме, лицу, цели или времени.

Рентабельность инвестиций – отношение операционной прибыли к суммарным инвестициям.

Реорганизация труда – в прогрессивных организациях реорганизация труда путем расширения его объема или обогащения с целью обеспечения работников внутренним вознаграждением.

Решение – выбор одной из имеющихся альтернатив.

Риск – степень неопределенности при прогнозировании результата.

Робот – программируемое устройство для манипулирования материалами и инструментами, которыми в противном случае пришлось бы управлять рабочим. Особенно полезны при выполнении монотонных, повторяющихся операций.

Роли – организованный набор поведенческих шаблонов, свойственных конкретной должности или позиции.

Связующий процесс – в менеджменте процесс, необходимый для выполнения функций планирования, организации, мотивации и контроля. Основные связующие процессы – это принятие решений и коммуникации.

Семантика – наука о способах использования слов и передаваемом ими смысле.

Сетка управления – двумерный подход к оценке эффективности лидерства, согласно которому существует пять основных стилей лидерства. Вертикальная ось сетки отображает «заботу о людях», а горизонтальная – «заботу о производстве».

Система обратной связи – любой механизм контроля, обеспечивающий данными о результатах, которые менеджеры могут использовать для корректировки отклонений от плана.

Система с фиксированной периодичностью – процедура периодического пополнения материальных запасов, например раз в две недели. Объем заказа зависит от имеющегося объема товаров.

Система с фиксированным количеством – процедура постоянного контролирования уровня материальных запасов. Заказы о пополнении размещаются только тогда, когда этот уровень ниже ранее установленной и неизменной величины.

Система – единство взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой уникальный вклад в единое целое. Организации считаются открытыми системами, поскольку они динамично взаимодействуют с внешней средой.

Ситуативная модель Фидлера – модель из трех факторов, определяющих эффективность лидерства.

Ситуативная теория мотивации – модель мотивации, основанная на предпосылке, что поведение человека определяется не только его потребностями, но и восприятием им ситуации и потенциальными результатами того или иного типа поведения.

Ситуативный подход – концепция, утверждающая, что оптимальное решение обусловлено внутренней и внешней средой организации. Это попытка объединить вклад более ранних школ менеджмента с целью повышения эффективности управления организацией.

Сложность внешней среды – число внешних факторов, на которые должна реагировать организация, и степень разнообразия каждого такого фактора.

Слухи – информация, передаваемая по неформальным каналам коммуникации.

Совокупное мнение торгового персонала – метод прогнозирования спроса по мнению персонала отдела сбыта, управляющего сбытом и некоторых торговых агентов.

Содержательные теории мотивации – теория мотивации, в основном, основанная на попытке выявить потребности, побуждающие людей к действию. К ним относятся теории Маслоу, Герцберга и Мак-Клелланда.

Соответствие целей и средств – модель лидерства, предполагающая использование разных стилей в зависимости от ситуации и поставленной задачи.

Социальная адаптация в организации – процесс ознакомления новых работников с правилами, нормами и культурой организации путем формальных тренингов и неформального общения.

Социальная ответственность – добровольные, а не по требованию закона, действия организации на благо общества.

Социальный аудит – проверка социальных аспектов деятельности компании с составлением соответствующего отчета.

Социотехническая подсистема – внутренние переменные организации, включающие человеческий и технический компоненты.

Социотехническая система – система, состоящая из социального и технологического компонента.

Специализированное разделение труда – с точки зрения технологий ситуация, в которой работу для организации выполняют лица, наилучшим образом с ней справляющиеся.

Стандарт – конкретная цель, с помощью которой измеряется прогресс.

Стандартизация – использование в производстве однородных, взаимозаменяемых компонентов.

Стиль лидерства – обобщенные типы поведения лидера в его отношениях с подчиненными в процессе достижения целей.

Стратегическое планирование – набор действий и решений менеджмента, которые ведут к выработке конкретных стратегий, призванных помочь организации в достижении ее целей.

Стратегия ограниченного роста – стратегическая альтернатива, которая характеризуется целями, установленными на уровне прошлых достижений с учетом инфляции. Чаще всего используется в зрелых отраслях, работающих в статичной внешней среде.

Стратегия роста – стратегия, при которой уровень краткосрочных и долгосрочных целей каждого года значительно увеличивается по сравнению с показателями предыдущего года.

Стратегия сокращения – стратегическая альтернатива, которая характеризуется установлением целей ниже достигнутого уровня или отказом от некоторых направлений деятельности.

Стратегия – общий, всеобъемлющий план достижения целей.

Стресс – в менеджменте условие повышенного психологического или физиологического напряжения.

Структура организационная – логическая взаимосвязь уровней менеджмента и функциональных областей, организованных так, чтобы обеспечить эффективное достижение целей.

Схема производственного процесса – группирование производственных ресурсов на основе выполняемой работы.

Тактика – краткосрочная стратегия для достижения цели; обычно разрабатывается на среднем уровне менеджмента.

Текущий контроль – контроль, осуществляемый по ходу выполнения работы.

Теория «Х» – термин Д. Мак-Грегора для определения предпосылок авторитарного лидера относительно его подчиненных. Он считает, что люди не любят работать, лишены честолюбия, предпочитают, чтобы ими руководили, стремятся к защищенности.

Теория «Y» – термин Д. Мак-Грегора для определения предпосылок демократического лидера относительно его подчиненных. Он считает, что в правильных условиях люди будут стремиться к ответственности, проявлять преданность организации и что работники в основной массе – творческие личности.

РЕКЛАМА

Теория жизненного цикла – ситуативная теория лидерства, основанная на концепции, согласно которой наиболее эффективное лидерство зависит от уровня «зрелости» подчиненных, т. е. от их способности брать на себя ответственность, от их стремления достичь целей, уровня их образования и профессиональной подготовки.

Теория игр – метод моделирования, используемый для оценки влияния решения на конкурентов.

Теория ожидания – концепция, согласно которой наличие у человека активных потребностей не является единственным и достаточным условием его мотивации. Человек должен также ожидать, что его действия непременно приведут к достижению этой цели.

Теория потребностей Мак-Клелланда – модель мотивации, описывающая людей с точки зрения трех потребностей: во власти, в достижениях и в принадлежности.

Теория систем – концепция, в соответствии с которой менеджеры должны рассматривать организацию как открытую систему взаимозависимых частей, которая стремится достичь разнообразных целей в изменяющейся внешней среде.

Теория справедливости – ситуативная теория мотивации, утверждающая, что люди субъективно определяют соотношение ожидаемого вознаграждения к затраченным усилиям и сопоставляют его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.

Если индивидум при этом считает, что другой сотрудник получает большее вознаграждение, он стремится устранить этот дисбаланс.

Технология – любое средство преобразования вводимых ресурсов – оборудования, информации или физических материалов – с целью получения желаемых продуктов.

Точка безубыточности – точка, в которой общая прибыль организации равна ее общим затратам.

Тренинги по вопросам этики – процесс ознакомления сотрудников с этическими нормами бизнеса.

Убеждение – эффективный прием донесения своей точки зрения.

Управление по целям – процесс, состоящий из четырех независимых этапов: 1) четкое и сжатое формулирование целей; 2) составление реалистичных планов их достижения; 3) систематический контроль и оценка качества и эффективности работы; 4) проведение корректирующих мероприятий, обеспечивающих достижение планируемых результатов.

Уровни менеджмента – результаты процесса распределения задач координации деятельности организации по вертикали путем делегирования полномочий.

Условие неопределенности – ситуация, возникающая в процессе принятия решения, когда лицо, его принимающее, не может оценить вероятность потенциального результата.

Успех организационный – достижение цели.

Формальная группа – группа, намеренно сформированная менеджментом в ходе организационного процесса с целью выполнения конкретных задач.

Функциональная департаментализация – форма организационной структуры, базирующаяся на природе работы, выполняемой подразделениями.

Функциональные области – работа, которую выполняют подразделения в интересах организации в целом: маркетинг, производство, тренинги персонала, финансовое планирование.

Функциональные полномочия – форма административных полномочий, при которой персонал может выполнить распоряжения руководства либо наложить на них вето в пределах своей компетенции.

Функциональный конфликт – конфликт, способствующий повышению эффективности организации.

Харизма – влияние, основанное на свойствах личности лидера и его способности привлекать сторонников.

Хоторнский эффект – условие, при котором новизна, интерес к эксперименту или повышенное внимание к исследуемому вопросу приводит во время эксперимента к искаженному, излишне благоприятному результату.

Целевой комитет – временная группа, формируемая с конкретной целью.

Цели – в организации это конкретные конечные состояния или желаемые результаты деятельности группы. Формальные организации определяют цели в ходе планирования.

Центр оценки – тестовая ситуация, в которой способность выполнять те или иные задачи оценивается с применением методов моделирования.

Централизация – условие, при котором право принимать наиболее важные решения принадлежит высшему менеджменту.

Цепочка «операции – потребности потребителя» – основная миссия организации, характеризующая задачу выпуска тех товаров или услуг, которые служат удовлетворению базовых потребностей потребителя.

Цепь инстанций – иерархия уровней менеджмента, созданная путем распределения полномочий для вертикального разделения функции координации. Называется также *скалярной цепью*.

Цикл жизни продукта и процесса – ситуация, в которой цикл жизни производственного процесса повторяет цикл жизни продукта, т. е. разработка и производство соответствуют спросу потребителей на данный тип продукта.

Четыре системы Лайкерта – постулат Р. Лайкерта, согласно которому существует четыре стиля менеджмента: диктаторско-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократический и демократический, основанный на участии.

Школа науки управления – подход к менеджменту, основанный на использовании научных методов и моделей и имеющий системную ориентацию.

Школа человеческих отношений – ранний концептуальный подход, в центре которого находится человеческий фактор. Известными теоретиками являются М. П. Фоллетт и Э. Мэйо.

Экономический анализ – методы оценки затрат и выгод и относительной прибыльности бизнес-деятельности организации.

Экспертная власть – влияние, основанное на вере исполнителей в то, что их лидер обладает специальными знаниями, позволяющими им удовлетворить их потребность.

Этика – принципы, определяющие правильное и неправильное поведение.

Эффективность операций – рыночная стоимость произведенных продуктов, деленная на совокупные затраты на вводимые ресурсы.