

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»**

Высшая школа промышленной политики и предпринимательства

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления
персоналом»

**Рекомендована МСОН для направления подготовки/специальности:
38.03.02. «Менеджмент»**

**Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной
профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП
ВО):**

Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности

1. Цели дисциплины «Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления персоналом» - сформировать профессиональную компетенцию в области менеджмента применительно к наукоемким производствам и обеспечить, в рамках возможностей курса, развитие профессиональных компетенций.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления персоналом» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-1	Способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов
УК-3	Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
		УК-3.3. Аргументирует свою точку зрения относительно использования идей других членов команды для достижения поставленной цели
ПК-2	Способность разрабатывать производственные программы и календарные графики выпуска продукции в структурном подразделении	ПК-2.3. Анализирует показатели деятельности структурных подразделений производственной организации

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 ОП ВО.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления персоналом».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-1	Способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Теория организации Теория управления Ознакомительная практика	Экономика предприятия Основы менеджмента Производственно-управленческая практика Преддипломная практика ГАК ГЭК
УК-3	Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Организационное поведение Управление человеческими ресурсами Управление проектами Бизнес-планирование	Экономика предприятия Преддипломная практика ГАК ГЭК
ПК-2	Способность разрабатывать производственные программы и календарные графики выпуска продукции в структурном подразделении	Бизнес-планирование	Экономика предприятия Основы менеджмента Корпоративная социальная ответственность Преддипломная практика ГАК ГЭК

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления персоналом» составляет 2 зачетных единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		5	6	7	8
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	34	34			
в том числе:					
Лекции (ЛК)	17	17			
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	17	17			
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	38	38			
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	-	-			
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	72	72		
	зач.ед.	2	2		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
<p>Раздел 1. Управление социально-экономическими системами (организациями). Внутренние переменные организации Внешняя среда организации. Особенности сферы высоких технологий</p>	<p>Сущность менеджмента как процесса и науки. Содержание понятий «менеджмент», «бизнес» и «предпринимательства». Организация: люди, цели, управление. Позиции управления: структура, внутриорганизационные процессы, планирование и проектирование работ, технологии, кадры, организационная культура. Объекты управления: производство, персонал, финансы, маркетинг. Основные функции и требования к современным менеджерам. Организационное окружение: среда, стимулы, индивид, реакция на стимулы, поведение, результат работы. Основы конфликта между индивидом и организацией. Формальные и неформальные организации. Горизонтальное и вертикальное разделение труда в управлении. Роль аспекта взаимодействия человека и организации: ясность роли и её приемлемость, неопределённость роли и ролевые конфликты, права, обязанности и статус.</p>	<p>ЛК, СЗ</p>
<p>Раздел 2. Инфраструктура менеджмента</p>	<p>Модель коммуникационного процесса. Виды коммуникации и богатство информации. Коммуникационные стили в управлении: открытие, реализация, замыкание, защита и торговля за себя. Два уровня принятия решения в организации. Модели принятия решения: индивидуальная максимизация, удовлетворенность индивида, организационная максимизация и удовлетворенность организации. Типы проблем и организационные уровни их решения. Метод дерева решений: выбор альтернатив, использование прошлого опыта и эксперимент</p>	<p>ЛК, СЗ</p>

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Раздел 3. Моделирование ситуаций и разработка решений; конфликтность в менеджменте	Цель, средство, результат в высокотехнологичной сфере. Цели и уровни структуры корпорации. Миссия организации, сущность и содержание. Цели и стратегии. Задачи и политика. Функции и типы организационных целей. Дерево целей и их согласование в процессе управления: установление целей, участие подчиненного, выполнение работы, оценка работы и обратная связь. Мотивационная структура: потребности, интересы, мотивы и стимулы. Характеристика системы стимулирования: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность	ЛК, СЗ
Раздел 4. Управление персоналом	Власть и влияние (потенциал, взаимозависимость, свобода действий). Должностная и личная власть (принуждение и вознаграждение, экспертная, эталонная и законная власть). Делегирование, ответственность и полномочия. Причины и последствия конфликтов в организации. Способы разрешения конфликтных ситуаций (структурные и межличностные стили). Управление организационными изменениями	ЛК, СЗ

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word и т. д).
Лаборатория	Аудитория для проведения лабораторных работ, индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и оборудованием.	нет
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и	Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word и т. д).

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
	индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ___ шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	нет
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	419

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Кадровая политика в наукоемких отраслях / Н.А. Козылова // Управление наукоемкими отраслями промышленности России: проблемы и перспективы. - М. : Изд-во РУДН, 2019. - С. 149-155. - ISBN 978-5-209-08971-1.
2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9.
3. Кузнецова, Е. В. Управление портфелем проектов как инструмент реализации корпоративной стратегии : учебник для вузов / Е. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07425-3.

1. Дополнительная литература:

2. Вукович Галина Григорьевна, Никитина Анастасия Викторовна Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество: политика, экономика, право. 2018. Выпуск 1, С.34-38

3. Дорофеев, В.Д. Менеджмент : учеб. пособие для студ. вузов / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопал. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 440 с.
4. Бондаренко, В.В. Менеджмент организации. Введение в специальность : учеб. пособие для студ. спец. "Менеджмент орг." / В. В. Бондаренко, В. А. Юдина, О. Ф. Алёхина. - М. : КНОРУС, 2010. - 232 с. (41).
5. Виханский, О.С. Менеджмент : учебник для студ. вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М. : Магистр: ИНФРА-М, 2015. - 576 с.
6. Тебекин, А.В. Менеджмент организации : учебник для студ. вузов по экон. спец. / А. В. Тебекин, Б. С. Касаев. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : КНОРУС, 2011. - 424 с. (30)
7. Менеджмент : учебник для студ. вузов по направл. и спец. "Менеджмент" / А. Н. Алексеев, Е. С. Бурыкин, Горелов, О.И. [и др.] ; под ред. И.Н.Шапкина. - М. : Юрайт, 2011. - 690 с. (20)
8. Цветков, А.Н. Менеджмент : учебник для студ. вузов всех спец. / А. Н. Цветков. - СПб. : Питер, 2016. - 256 с. : ил. (1)
9. Коротков, Э.М. Менеджмент : учебник для бакалавров, аспирантов, студ. вузов по направл. и спец. "Менеджмент" / Э. М. Коротков. - М. : Юрайт, 2012. - 640 с. (1)
10. Теория менеджмента: Учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. -
11. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Практикум. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – Дополнительная литература:
12. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник. – М.: Проспект, 2011. - 320 с.
13. Шапкин И.Н. Менеджмент: учебник / под общей ред. И.Н. Шапкина – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. – 690 с.
14. Мескон, М. Основы менеджмента: учеб. пособие / М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2008, - 720 с. (27)
15. Резник С. Д. Введение в менеджмент: Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Под ред. проф. С.Д. Резника - 2-е изд., доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 416 с.: 60x90 1/16. - (Менеджмент в высшей школе). (переплет) ISBN 978-5-16-005164-2, <http://znanium.com/bookread.php?book=244308> (Электронный ресурс).

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации <http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИКИ:

Ст. препод. кафедры
«Прикладная экономика»

Должность, БУП

А.Г. Демидова

Подпись

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

Заведующий кафедрой
«Прикладная экономика»

Наименование БУП



Подпись

А.А. Чурсин

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Заведующий кафедрой
«Прикладная экономика»

Должность, БУП



Подпись

А.А. Чурсин

Фамилия И.О.

Прикладная экономика
Кафедра _____
(наименование кафедры)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления персоналом

38.03.02. «Менеджмент»

«Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Москва, 2022

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление/Специальность: 38.03.02. «Менеджмент» (профиль «Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»)

Дисциплина: Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления персоналом

Код контролируемой компетенции или ее части	Контролируемая тема дисциплины	ФОСы (форма контроля освоения ООП)									Зачет	Баллы темы	
		Аудиторная работа					Самостоятельная работа						
		Опрос	Участие в дискуссии	Экономический диктант	Решение проблемных ситуаций	Практическая работа	Тест (рубежная аттестация)	Курсовая работа	Эссе	Доклад с презентацией			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
УК-1.1., УК-3.1, УК-3.3, ПК-2.3	Управление экономическими организациями. Переменные организации. Внешняя среда организации. Особенности сферы высоких технологий	социально-экономическими системами (организациями). Внутренние организации Внешняя среда организации. Особенности сферы высоких технологий	√	√	√	√		√			√	√	0-30
УК-1.1., УК-3.1, УК-3.3, ПК-2.3	Инфраструктура менеджмента		√	√		√	√	√			√	√	0-40

УК-1.1.,УК-3.1, УК-3.3,ПК-2.3	Моделирование ситуаций и разработка решений; конфликтность в менеджменте	√	√		√	√	√					0-40
УК-1.1.,УК-3.1, УК-3.3,ПК-2.3	Стратегия управления персоналом	√	√		√	√	√					0-30

Перечень вопросов итоговой аттестации по курсу

В рамках дисциплины промежуточной аттестацией является зачет.
Зачет происходит в форме контрольного тестирования.
Тестовое задание.

1. Процесс высшего порядка, главной составляющей которого является определение миссии, цели организации – это

- А) руководство
- Б) управление
- В) исполнение
- Г) регулирование

2. Общепринятым является разделение управления на следующие уровни

- А) высший, средний и нижний
- Б) первый, второй, третий
- В) главный и второстепенные
- Г) основной и производные

3. Прогнозирование, планирование, организация, мотивация, принятие решений и контроль – это

- А) функции менеджмента
- Б) задачи менеджмента
- В) аспекты менеджмента
- Г) принципы менеджмента

4. Процесс обмена информацией, ее смысловым значением между людьми – это

- А) коммуникация
- Б) дискуссия
- В) диалог
- Г) контакт

5. Разработка теории мотивации является достижением

- А) школы поведенческих наук
- Б) школы науки управления
- В) классической школы управления
- Г) школы человеческих отношений

6. Использование методов научного анализа, отбора и обучения персонала, отделение плановой и организационной работы от производственной являются вкладом в развитие управленческой мысли

- А) школы научного управления
- Б) классической школы управления
- В) бихевиоризма – школы поведенческих наук
- Г) школы человеческих отношений

7. Разработка принципов и функций управления является достижением

- А) классической школы управления
- Б) школы научного управления
- В) бихевиоризма – школы поведенческих наук

Г) школы науки управления

8. Экстраполяция, моделирование и экспертные оценки относятся к методам

- А) прогнозирования
- Б) планирования
- В) организации
- Г) контроля

9. «Отцом научного управления» называют

- А) Ф.У. Тейлора
- Б) А. Файоля
- В) С. Черчмена
- Г) Д. МакГрегора

10. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации – это

- А) мотивация
- Б) распорядительство
- В) руководство
- Г) контроль

11. Автор «административной доктрины»

- А) А. Файоль
- Б) Л. Урвик
- В) Д. Муни
- Г) А. Райли

12. Автором «иерархии потребностей» является

- А) А. Маслоу
- Б) М.П. Фоллет
- В) Э. Мэйо
- Г) Д. Марч

13. Подход, основанный на представлении управления как непрерывной серии взаимосвязанных управленческих функций, называется

- А) процессным
- Б) системным
- В) ситуационным
- Г) административным

14. Подход, основанный на комплексном рассмотрении управления, называется

- А) системным
- Б) ситуационным
- В) процессным
- Г) подходом с точки зрения научных школ

15. Три стадии менеджмента как процесса

- А) стратегическое управление, оперативное управление, контроль
- Б) высшая, средняя, низшая
- В) экономическая, социальная, техническая
- Г) наука, искусство, практика

16. Функции оперативного управления

- А) оперативное планирование, организация, мотивация, контроль
- Б) организация, мотивация, коммуникация, принятие решений
- В) прогнозирование, планирование, контроль, мотивация
- Г) прогнозирование, принятие решений, мотивация, контроль

17. Методы прогнозирования подразделяются на

- А) количественные и качественные
- Б) статистические и динамические
- В) простые и сложные
- Г) основные и производные

18. Выработка цели менеджмента, прогнозирование и перспективное планирование являются составными частями

- А) стратегического управления
- Б) оперативного управления
- В) контроля
- Г) принятия решений

19. Совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность, – это

- А) структура
- Б) система
- В) организация
- Г) координация

20. Процесс передачи полномочий нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий – это

- А) делегирование полномочий
- Б) распределение полномочий
- В) сужение полномочий
- Г) снятие полномочий

21. Структуры управления, при которых централизовано планирование и распределение основных ресурсов, а подразделения, дифференцируемые по территориальному либо продуктовому признаку, принимают оперативные решения и ответственны за получение прибыли, называются

- А) дивизиональными
- Б) матричными
- В) линейно-штабными
- Г) бригадными

22. Распространение хозяйственной деятельности на новые сферы – это

- А) диверсификация
- Б) экспансия
- В) эскалация
- Д) инновация

23. Решетчатая организация, построенная на принципе двойного подчинения исполнителей: с одной стороны, – непосредственному руководителю функциональной службы, с другой, – руководителю проекта, – называется

- А) матричной структурой
- Б) дивизиональной

- В) функциональной
- Г) проектной

24. Общая цель предприятия, выражающая причину его существования, – это

- А) миссия
- Б) призвание
- В) план
- Г) стратегия

25. Общий комплексный план, предназначенный для осуществления миссии и достижения хозяйственных целей организации, – это

- А) стратегия
- Б) тактика
- В) бизнес-план
- Г) технико-экономическое обоснование

26. Стратегией последнего средства называют стратегию

- А) сокращения
- Б) роста
- В) слияния
- Г) диверсификации

27. Наиболее очевидной и признанной формой роста является

- А) слияние корпораций
- Б) экстенсивное развитие
- В) переориентация
- Г) диверсификация

28. Руководители иерархических подразделений являются

- А) линейными руководителями
- Б) матричными руководителями
- В) бригадирами
- Г) руководителями проектов

29. Организационная структура, построенная на основе прямого распределения должностных обязанностей от высшего звена к низшему, называется

- А) линейной
- Б) функциональной
- В) матричной
- Г) комиссией

30. Стиль руководства, характеризующийся централизацией власти, единоначалием, чрезмерной требовательностью, методами принуждения, называется

- А) авторитарным
- Б) либеральным
- В) диктаторским
- Г) демократическим

31. Стиль руководства, характеризующийся невмешательством в работу подчиненных, низкой ответственностью, а зачастую и попустительством, называется

- А) либеральным
- Б) демократическим

- В) диктаторским
- Г) авторитарным

32. Стиль руководства, характеризующийся партнерскими отношениями, коллегиальным обсуждением проблем, самостоятельностью и инициативностью, взаимным контролем, называется

- А) демократическим
- Б) либеральным
- В) диктаторским
- Г) авторитарным

33. Содержательные теории мотивации основаны на идентификации

- А) потребностей
- Б) познания
- В) восприятия
- Г) поведения

34. Управленческая роль, требующая специальных знаний, умений и черт характера, - это

- А) архетип менеджера
- Б) коммуникационная роль
- В) должность
- Г) уровень менеджмента

35. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является

- А) харизматической
- Б) экспертной
- В) принудительной
- Г) диктаторской

34. Изменение в поведении получателя вследствие передачи сообщения называется

- А) эффектом коммуникации
- Б) символом
- В) кодом
- Г) каналом коммуникации

35. Коммуникация наиболее эффективна в пределах пары

- А) гомофильной
- Б) гетерофильной
- В) дивергентной
- Г) конвергентной

36. Различают два типа личностных коммуникационных сетей

- А) радиальные и взаимосвязанные
- Б) центробежные и центростремительные
- В) диаметральные и касательные
- Г) локальные и взаимозависимые

37. Отношения между руководителем и его подчиненными называются

- А) линейными
- Б) функциональными
- В) параллельными

Г) коллегиальными

38. Отношения между сотрудниками, занимающими одинаковое положение в организации, но работающими в разных подразделениях, называются

- А) параллельными
- Б) коллегиальными
- В) линейными
- Г) функциональными

39. Отношения между сотрудниками одного подразделения, подчиненными одному начальнику, называются

- А) коллегиальными
- Б) параллельными
- В) линейными
- Г) функциональными

40. Коллегиальные и параллельные отношения образуют группу

- А) латеральных
- Б) линейных
- В) функциональных
- Г) управленческих

Критерии и шкала оценивания компетенций (результатов) по тестам.

В данном тесте оцениваются следующие компетенции: УК-1.1, УК-3.1, УК-3.3, ПК – 2.3

Максимальное количество баллов за рубежную аттестацию – 30.

Оформление вопросов для коллоквиумов, собеседования

Прикладная экономика

Кафедра _____

(наименование кафедры)

Вопросы для коллоквиумов, собеседования

Кадровая политика наукоемких организаций и стратегия управления персоналом

по дисциплине _____

(наименование дисциплины)

1. Сущность менеджмента как процесса и науки. Содержание понятий «менеджмент», «бизнес» и «предпринимательства».
2. Организация: люди, цели, управление.
3. Позиции управления: структура, внутриорганизационные процессы, планирование и проектирование работ, технологии, кадры, организационная культура..
4. Объекты управления: производство, персонал, финансы, маркетинг. Основные функции и требования к современным менеджерам.
5. Организационное окружение: среда, стимулы, индивид, реакция на стимулы, поведение, результат работы. Основы конфликта между индивидом и организацией.
6. Формальные и неформальные организации. Горизонтальное и вертикальное разделение труда в управлении.
7. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации: ясность роли и её приемлемость, неопределённость роли и ролевые конфликты, права, обязанности и статус.
8. Модель коммуникационного процесса. Виды коммуникации и богатство информации. Коммуникационные стили в управлении: открытие, реализация, замыкание, защита и торговля за себя.
9. Два уровня принятия решения в организации. Модели принятия решения: индивидуальная максимизация, удовлетворенность индивида, организационная максимизация и удовлетворенность организации.
10. Типы проблем и организационные уровни их решения.
11. Цель, средство, результат в высокотехнологичной сфере. Цели и уровни структуры корпорации.
12. Миссия организации, сущность и содержание. Цели и стратегии. Задачи и политика.
13. Функции и типы организационных целей. Дерево целей и их согласование в процессе управления: установление целей, участие подчиненного, выполнение работы, оценка работы и обратная связь.
14. Мотивационная структура: потребности, интересы, мотивы и стимулы.
15. Власть и влияние (потенциал, взаимозависимость, свобода действий).
16. Должностная и личная власть (принуждение и вознаграждение, экспертная, эталонная и законная власть).
17. Делегирование, ответственность и полномочия.
18. Причины и последствия конфликтов в организации.
19. Управление организационными изменениями
20. Способы разрешения конфликтных ситуаций (структурные и межличностные стили).

21. Характеристика системы стимулирования: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность

22. Метод дерева решений: выбор альтернатив, использование прошлого опыта и эксперимент

Критерии оценки:

В данном задании оцениваются следующие компетенции: УК-1.1, УК-3.1, УК-3.3, ПК – 2.3

Собеседование максимально оценивается в 10 баллов (полное раскрытие темы, ответы на все вопросы преподавателя).