

УТВЕРЖДЕНО:

Зав. кафедрой «Экономика, финансы и менеджмент» _____ М.В. Корниенко

Протокол № 6 от «27» 01 2022 года

**Примерный перечень вопросов
и практико-ориентированных заданий к экзамену по дисциплине по
дисциплине «Теория и история менеджмента» для студентов
бакалавриата, обучающихся по направлению
38.03.02 «Менеджмент», профиль «Финансовый менеджмент»**

2021/2022 учебный год

1. Менеджмент и управление. Основные категории и понятия.
2. Классификация подходов к определению понятия менеджмент.
3. Важнейшие функции менеджмента: общая характеристика.
4. Основные цели и задачи менеджмента.
5. Важнейшие элементы управленческого процесса.
6. Классификация форм управленческого труда.
7. Общая характеристика эволюции управленческой мысли. Управленческие революции.
8. Школа научного управления и ее современные последователи.
9. Теоретические воззрения Ф.У.Тейлора, «тейлоризм».
10. Теоретические взгляды Г.Л. Ганта.
11. Теоретическое наследие Ф. и Л. Гилбрет.
12. Г. Форд, его теоретические взгляды и практика управления. Концепция «фордизма».
13. Развитие теории управления в работах основных представителей классической (административной) школы менеджмента.
14. Теоретические воззрения А. Файоля.
15. Характеристика принципов управления А. Файоля.
16. Вклад Г. Эмерсона в развитие идеологии управления.
17. Школа «человеческих отношений» и развитие теории менеджмента.
18. Особенности теоретических взглядов представителей поведенческой школы менеджмента.
19. Теория и практика «человеческих отношений» в работах Э. Мэйо.
20. «Хоторнские эксперименты»: вклад развитие теории и практики управления.
21. Теоретические взгляды Г. Мюнстерберга, их значение.

22. М.П. Фоллетт и идеи «гармонии труда и капитала».
23. Бихевиоризм в теоретических воззрениях А. Маслоу.
24. Новые тенденции в развитии современной теории менеджмента.
25. Вклад Д. МакГрегора в развитие идей поведенческой школы менеджмента.
26. Вклад П. Друкера в развитие мировой управленческой мысли.
27. Паркинсон С.Н. и его теоретические воззрения.
28. Советская школа управления – теоретические взгляды Н.К. Гастева.
29. Вклад А.А.Богданова в развитие советской школы управления.
30. Отечественная школа управления и теоретические воззрения О.А. Ерманского.
31. Характерные черты и недостатки советской системы управления.
32. Характеристика российской теории и практики управления.
33. Роль управления в развитии экономики, предпринимательства, общества.
34. Необходимость управления в экономических системах.
35. Принципы менеджмента, их историческое развитие.
36. Классификации методов управления и их значение в реальной экономике.
37. Основные положения «Школа научного управления» и ее представители.
38. Классическая (административная) школа и ее представители.
39. Школа «Человеческих отношений» и бихевиоризм.
40. Обоснование необходимости совершенствования управления в условиях организационных изменений.
41. Возможности использования зарубежного опыта для совершенствования управления.
42. Значение лидерства для эффективной деятельности организации.
Концепции лидерства.
43. Лидерство и стиль управления.
44. Формальное и неформальное управление.
45. Незакономерные способы стимулирования в современных организациях.
46. Классификация содержательных теорий мотивации.
47. Процессные теории мотивации.
48. Современные теории мотивации.
49. Понятие власти. Власть как совокупность полномочий, компетенции и лидерства.
50. Понятие и классификация стилей руководства.
51. Одномерные и многомерные стили руководства, целесообразность их использования.
52. Система показателей эффективности менеджмента.

53. Проявление социальной эффективности менеджмента.

54. Значение стратегического управления, основные виды стратегии. 55. Управление организационными изменениями.

Примеры практико-ориентированных и тестовых заданий

1. Кодекс законов Хаммурапи рассматривает проступки исключительно с точки зрения материального вреда для личности или опасности для государства и общества. Он гарантирует права всем замужним женщинам на личную безопасность, в нём полностью отсутствует правило родовой мести. Поэтому считается, что законы Хаммурапи впервые создали правильно организованное культурное государство, которое взяло на себя защиту подданных и отмщение убийцам. Что мешает использовать некоторые законы Хаммурапи сегодня?

2. В Древнем Египте при дворе фараона существовали школы подготовки чиновников. Молодые люди, готовящие себя к управленческой карьере, практиковались в переписывании различных деловых бумаг и сочинений, прославлявших преимущества такой карьеры. Славословие чиновника разворачивалось на фоне принижения других профессий. Чем отличается круг интересов и обучения будущих управленцев в Древнем Египте от того, что изучают нынешние управленцы в школах бизнеса?

3. «Отец научного менеджмента» Фредерик Тейлор начинал свою карьеру простым рабочим. В процессе работы он заметил, что для разных видов деятельности опытные рабочие используют разные системы операций. Уже тогда Тейлор заинтересовался этим явлением и позже тщательно исследовал движения рабочих. Именно оптимизация рабочих движений и использование усовершенствованных инструментов позволили Тейлору резко поднять производительность труда на своём предприятии. Как вы относитесь к такому тщательному контролю и регламенту движений рабочего? Не может ли это быть в некоторых случаях причиной демотивации работника?

4. Ральф У. Берис, переработав первоначальные «Правила человеческих движений» Гилбрета, предложил следующие принципы экономичности движений. 1. Работа должна равномерно распределяться между обеими руками так, чтобы они начинали и заканчивали свою работу одновременно. 2. За исключением периодов отдыха, обе руки не должны бездействовать в одно и то же время. 3. Движения рук должны быть симметричными, но в противоположных направлениях. 4. Надо применять наиболее простые формы движения рук и тела. 5. Следует максимально использовать механический момент, образуемый движениями тела. 6. Ровные и плавные движения вызывают меньшую усталость. Их следует предпочитать отрывистым движениям с частыми остановками и изменениями направления движения. 7. Баллистические движения легче, быстрее и точнее, чем сдержанные или контролируемые. Пример баллистического движения – удар клюшкой для гольфа или забивание гвоздя; пример контролируемого – процесс писания (мускулы большого и других пальцев противопоставлены друг другу). 8. Работа должна быть налажена так, чтобы обеспечивался лёгкий и естественный ритм движения. Инструменты должны быть расположены в пределах естественной досягаемости, то есть так, чтобы работа осуществлялась с помощью наименее сложных движений. Как вы относитесь к такому тщательному контролю и регламенту движений рабочего?

5. Компания «Верные друзья» создавалась «с нуля». Основатель и владелец Михаил Зарько начинал свой бизнес с установки окон, потом перешёл к их производству. Михаил был предпринимателем от бога, мгновенно находил новые рынки, оценивал варианты, предлагал решения и заключал выгодные контракты. Но вот руководителем Михаил оказался весьма посредственным. Он был временами чрезвычайно резок и даже груб по отношению к людям, которые, как ему казалось, совершали ошибки. Но в то же время, он

увлекался новыми людьми, проходящими в компанию, и они сразу попадали в разряд «любимчиков». Любимчики имели «доступ к телу», часами сидели в кабинете шефа, их предложения принимались без корректировок – «на веру». Любую критику в адрес очередного любимчика шеф пропускал мимо ушей, сам он видел только достоинства, а негативные высказывания списывал на зависть недоброжелателей. Какого стиля управления придерживается Михаил?

6. Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

а) пресечь конфликт на работе и порекомендовать разрешить конфликтные взаимоотношения в неслужебное время;

б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления, персоной, чьей функцией это является;

в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;

г) выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

7. Хладнокровный и расчётливый в бизнесе, в отношениях с людьми Михаил был чересчур эмоциональным и взрывным. Он мог легко уволить даже отличного профессионала «под горячую руку». И отговорить его от этого шага было невозможно, а просить пересмотреть решение – бесполезно. Подобрать нового сотрудника на место уволенного оказывалось не так просто. Вернее, подобрать – просто, а вот удержать или дать ему удержаться... ведённому «по знакомству» одним из руководителей, передавать, как правило, было некому – за предшественником уже захлопнули дверь, и вот он ходил из кабинета в кабинет, пытаясь разыскать необходимую информацию, найти нужные договоры, да ещё и бюджет службы нужно срочно верстать, не войдя толком в курс дела. Результат был закономерно отрицательным. Приходилось новичка вскоре увольнять, «не тянул». Работа была в полном «завале», проблемы росли, как снежный ком, а спросить было не с кого. Но обсуждать поступки высшего руководства было в компании не принято. Каких личных качеств не хватает Михаилу как руководителю?

8. Одной из самых важных проблем, возникающей перед социологией менеджмента, является рестрикционизм – сознательное ограничение нормы выработки. Решение этой проблемы позволит ответить на один из центральных вопросов управления: почему люди могут (по своей квалификации, умственным и физическим способностям), но не хотят (низкая заинтересованность, отсутствие мотивации) эффективно трудиться. Над решением задачи работали не только зарубежные (Ф. Тейлор, Э. Мэйо), но и отечественные (А. Гастев, А. Журавский) учёные. Почему рестрикционизм является препятствием на пути эффективного управления?

9. Тейлор называл рестрикционизм «работой с прохладцей». Феномен рестрикционизма тесно связан с групповым поведением и состоит в том, что рабочие могут, но по тем или иным причинам не выполняют официальные нормы. В присутствии мастера они делают вид, что усиленно трудятся, а стоит ему удалиться, как они прекращают работать. Работа с прохладцей основывается на природной склонности людей облегчать себе работу, стремлении затрачивать как можно меньше физических усилий, по возможности экономить их. Русский учёный и практик управления А. Гастев, работавший и в России, и за рубежом, получил возможность сравнить два варианта рестрикционизма – русский и зарубежный. Он уделил достаточно внимания сравнению этого феномена в разных культурах. Почему «работу с прохладцей» приходится скрывать? Какие культурные факторы упоминал А. Гастев, объясняя трудовые установки русского народа?

10. В одной из компаний наступил кризис. Рынок изменился, рентабельность бизнеса резко упала. Компания еле-еле сводила концы с концами. Руководитель стал склоняться к решению передать бразды правления в своём бизнесе наёмному менеджеру. И определиться ему нужно было в самое ближайшее время. Будет ли собственник, при своей активности, давать ему работать, постоянно вмешиваясь в процесс управления.

К.э.н., доцент кафедры
«Экономика, финансы и менеджмент»

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and strokes, positioned above a horizontal line.

Баженова С.А.