

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кудрявцев Максим Геннадьевич
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 26.05.2026 12:35:11
Уникальный программный ключ:
790a1a8df2525774421adc1fc96453f0e902bfb0

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»**
(Университет Вернадского)

Кафедра Территориального управления и планирования

Принято Ученым советом
Университета Вернадского
«26» марта 2026 г. протокол № 8



Рабочая программа дисциплины

Теория управления

| | |
|------------------------------------|---|
| Направление подготовки | 43.03.02 Туризм |
| Направленность (профиль) программы | Предпринимательство в индустрии туризма |
| Квалификация: | бакалавр 43.03.02 Туризм |
| Форма обучения | очная, заочная |

Балашиха 2026 г.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 43.03.02 Туризм

Рабочая программа дисциплины разработана зав. кафедрой Территориального управления и планирования, к.э.н., Бондаренко Ольгой Владимировной

Рецензент: к.э.н., доцент, кафедры Территориального управления и планирования Толпаров Э.Б.

1 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижения компетенций

1.1 Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

| Код и наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенции Планируемые результаты обучения |
|---|--|
| Общепрофессиональная компетенция | |
| ОПК-2 Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью | |
| <p>ОПК-2.1 организационные основы туристской индустрии, структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; понятие, виды и технологии организации деятельности туроператоров, турагентов и контрагентов туристской деятельности, особенности и состав туристского продукта и его составных элементов; особенности организации туристской деятельности в России во внутреннем, въездном и выездном туризме</p> | <p>Знать: организационные основы и структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; виды и технологии работы туроператоров, турагентов и контрагентов; состав туристского продукта; специфику внутреннего, въездного и выездного туризма в России.</p> |
| | <p>Уметь: анализировать структуру и динамику туристской отрасли, оценивать правовые и хозяйственные аспекты взаимодействия участников рынка; применять технологии организации туристской деятельности на практике; формировать и структурировать туристский продукт с учётом особенностей разных видов туризма в РФ.</p> |
| | <p>Владеть: навыками работы с нормативно-правовой базой туристской деятельности; инструментами анализа и оценки туристского продукта и его элементов; методами организации работы туроператоров и турагентов; практическими приёмами адаптации бизнес-процессов к особенностям внутреннего, въездного и выездного туризма в России.</p> |
| <p>ОПК-2.2 определять необходимую структуру и содержание туристского продукта, использовать международные системы бронирования услуг в туризме, методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников объектов туристской индустрии разных типов; осуществления контроля деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы</p> | <p>Знать: структуру и содержание туристского продукта, международные системы бронирования услуг в туризме, методы планирования, организации, мотивации, координации и контроля деятельности в туристской индустрии.</p> |
| | <p>Уметь: определять оптимальную структуру и наполнение туристского продукта, работать с международными системами бронирования, планировать и организовывать работу подразделений и сотрудников туристских объектов, мотивировать персонал и координировать его деятельность, осуществлять контроль выполнения задач в сфере туризма.</p> |
| | <p>Владеть: навыками использования международных систем бронирования, инструментами планирования и контроля работы структурных подразделений туристских предприятий, методами мотивации и координации персонала, практическими приёмами формирования и управления туристским продуктом.</p> |
| <p>ОПК-2.3 владеет навыками и опытом: определения цели и задач управления структурными подразделениями объектов туристской индустрии; использования основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и</p> | <p>Знать: цели и задачи управления структурными подразделениями в туристской индустрии, основные методы планирования, организации, мотивации, координации и контроля деятельности персонала объектов туристской сферы.</p> |
| | <p>Уметь: формулировать цели и задачи для структурных подразделений туристских предприятий,</p> |

| | |
|---|---|
| координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников объектов туристской индустрии; осуществления контроля деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы | применять методы планирования и организации работы, мотивировать и координировать деятельность сотрудников, осуществлять контроль выполнения поставленных задач. Владеть: навыками постановки управленческих целей для подразделений туристской индустрии, практическими инструментами планирования, мотивации и координации работы персонала, методами контроля и оценки эффективности деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы. |
|---|---|

2. Цели и задачи освоения учебной дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Теория управления» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы 43.03.02 Туризм, профиль Предпринимательство в индустрии туризма.

Цели изучения дисциплины «Теория управления»:

1. Сформировать у студентов целостное представление о теоретических основах управления, включая ключевые концепции, школы и подходы к менеджменту, а также их специфику в сфере туризма.

2. Освоить основные функции и методы управления (планирование, организация, мотивация, контроль) применительно к деятельности туристских предприятий и научиться применять их для решения профессиональных задач в индустрии туризма.

3. Развить навыки анализа внутренней и внешней среды туристской организации, принятия обоснованных управленческих решений, построения эффективных коммуникаций и командного взаимодействия, а также оценки эффективности управленческих процессов в условиях динамичного рынка туристических услуг.

4. Сформировать компетенции для проектирования и оптимизации организационных структур в туристской сфере, управления человеческими ресурсами и внедрения инновационных управленческих технологий с учётом отраслевых особенностей.

5. Подготовить обучающихся к практической управленческой деятельности в организациях туристской индустрии — от оперативного решения текущих задач до разработки стратегических направлений развития предприятия.

3. Объем учебной дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий, текущий и промежуточный контроль по дисциплине) и на самостоятельную работу обучающихся

Очная форма обучения

| Вид учебной работы | 5 семестр, 3 курс |
|--|-------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц | 5 |
| часов | 180 |
| Аудиторная (контактная) работа, часов | 96 |
| в т.ч. занятия лекционного типа | 32 |
| занятия семинарского типа | 64 |
| промежуточная аттестация | - |

| | |
|---|-------|
| Самостоятельная работа обучающихся, часов | 75 |
| Контроль | 9 |
| Вид промежуточной аттестации | зачёт |

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

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Очная форма обучения

| Наименование разделов и тем | Трудоемкость, часов | | | Наименование оценочного средства | Код компетенции |
|---|---------------------|--------------------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------|
| | всего | в том числе | | | |
| | | аудиторной (контактной) работы | самостоятельной работы | | |
| Раздел 1. Сущность и содержание теории управления | 60 | 40 | 20 | Реферат | ОПК-2 |
| Раздел 2. Эволюция управленческой мысли | 65 | 30 | 35 | Доклад | ОПК-2 |
| Раздел 3. Лидеры и руководители | 46 | 26 | 20 | Практическое задание | ОПК-2 |
| Итого за семестр | 171 | 96 | 75 | Итоговое тестирование | |
| Промежуточная аттестация | 9 | - | - | | ОПК-2 |
| ИТОГО по дисциплине | 180 | 96 | 75 | | |

4.2 Содержание дисциплины по разделам

Раздел 1. Сущность и содержание теории управления

Цель: формирование теоретических знаний и практических навыков у обучающихся об основных категориях управления персоналом, социальном взаимодействии и работе в коллективе, технологиях процесса управления и выбора организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности.

Задачи:

- усвоение базовых понятий в системе основных категорий теории управления;
- изучение основных теорий и концепций представителей научных школ и подходов в истории развития науки;
- развитие навыков социального взаимодействия и работы в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
- изучение возможности применения концепции целевого управления в повышении эффективности управления предприятия, в том числе в сфере АПК. - приобретение навыков координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками коллектива предприятия.

Перечень учебных элементов раздела:

- 1.1. Сущность и содержание современного управления
- 1.2. Методы и функции управления

Раздел 2. Эволюция управленческой мысли

Цель: формирование теоретических знаний и практических навыков у обучающихся, о методах поиска и выбора организационно-управленческих решений в

профессиональной деятельности, социальном взаимодействии.

Задачи: Изучит цели и функции системы управления. Сущность понятия "управление". Основные концепции управления человеческими ресурсами. Выбор концепции управления. Теории и концепции представителей научных школ и подходов в истории развития науки.

Перечень учебных элементов раздела:

2.1. Основные предпосылки превращения управления в науку

2.2. Школа научного управления

Раздел 3. Лидеры и руководители

Цель: приобретение необходимых теоретических знаний и практических навыков у лидера и способность при этом оказывать воздействие на людей с целью достижения намеченных *целей*.

Задачи: изучить понятие власти, лидерства и стилей руководства.

Перечень учебных элементов раздела:

3.1. Понятие власти

3.2 Лидерство и стили руководства

5. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1 Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине

| № п/п | Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц, режим доступа |
|-------|--|
| 1 | Методические указания по изучению дисциплины |

6.2 Перечень учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины

| № п/п | Автор, название, место издания, год издания, количество страниц | Ссылка на учебное издание в ЭБС |
|----------------|---|---|
| Основная: | | |
| 1 | Макаров В.М. Теория менеджмента: Учеб. Пособие. Спб.: Изд-во Политехн. Ун-та, 2012. 125 с. | http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/3021 |
| 2 | Мартынова, А. Ю. Введение в менеджмент : учебное пособие / А. Ю. Мартынова. –Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 172 с. ISBN 978-5-9795-0740-8 | http://ebs.rgazu.ru/index.php?q=node/2555 |
| Дополнительная | | |
| 1 | Теория менеджмента : учебник в 2 ч. Ч. 1. Теоретические основы менеджмента (бакалавриат) / Е. А. Байков [и др.]; под общ. ред. А. Д. Евменова. – СПб.: СПбГИКиТ, 2017. – 331 с. | https://books.gikit.ru/pdf/2017/Uchebnaja%20literatura/Teoria_menejmenta/1TeoriaMenejmentaPart_1.pdf |

| | | |
|---|---|---|
| 2 | Менеджмент: учебное пособие для среднего профессионального образования / Н.Н. Барабаш; Чебоксарский кооперативный техникум Чувашпотребсоюза. - 3-е изд., испр. и доп. – Чебоксары: Единение, 2019. - 182 с. | http://21chkt.ru/sites/default/files/files/barabash_n_menedzhment.pdf |
|---|---|---|

6.3 Перечень электронных образовательных ресурсов

| № п/п | Электронный образовательный ресурс | Доступ в ЭОР (сеть Интернет, локальная сеть, авторизованный/свободный доступ) |
|-------|---|---|
| 1 | Российская национальная библиотека [Электронный ресурс] | http://nlr.ru/lawcenter_rnb |
| 2 | Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов | http://fcior.edu.ru/ |
| 3 | Полнотекстовая коллекция (база данных) электронных книг издательства Springer Nature. | https://link.springer.com/ |

6.4 Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы и лицензионное программное обеспечение

Современные профессиональные базы данных

<https://rosstat.gov.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.

<https://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access).

<http://link.springer.com/> - полнотекстовая коллекция (база данных) электронных книг издательства Springer Nature.

<http://fcior.edu.ru/> - Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов.

<https://agris.fao.org/agris-search/index.do> - Международная информационная система по сельскохозяйственным наукам и технологиям.

<http://window.edu.ru/> - Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»

Информационные справочные системы

1. Информационно-справочная система «Гарант». – URL: <https://www.garant.ru/>

2. Информационно-справочная система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>

Лицензионное программное обеспечение

Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д),

OpenOffice, Люникс (бесплатное программное обеспечение широкого класса),

система дистанционного обучения Moodle (www.edu.rgazu.ru),

Вебинар (Adobe Connect v.8, Zomm, Google Meet, Skype, Мираполис), программное обеспечение электронного ресурса сайта, включая ЭБС AgriLib и видеоканал РГАЗУ (<http://www.youtube.com/rgazu>),

антивирусное программное обеспечение Dr. WEB Desktop Security Suite.

6.5 Перечень учебных аудиторий, оборудования и технических средств обучения**

| Предназначение помещения (аудитории) | Наименование корпуса, № помещения (аудитории) | Перечень оборудования (в т.ч. виртуальные аналоги) и технических средств обучения* |
|--------------------------------------|---|--|
|--------------------------------------|---|--|

| | | |
|--|---|---|
| <i>Для занятий лекционного типа</i> | Учебно-административный корпус. Каб. 129. Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (поточная) | Специализированная мебель, доска меловая, мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный |
| <i>Для занятий семинарского типа, групповых консультаций, промежуточной аттестации</i> | Учебно-административный корпус. Каб. 125. Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (поточная) | Специализированная мебель, доска меловая. Мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный |
| <i>Для самостоятельной работы</i> | Учебно-административный корпус. Помещение для самостоятельной работы. Читальный зал | Персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет. |
| | Учебно-административный корпус. Каб. 105. Учебная аудитория для учебных занятий обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ | Специализированная мебель. Автоматизированное рабочее место для инвалидов-колясочников с коррекционной техникой и индукционной системой ЭлСис 290; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей со стационарным видеоувеличителем ЭлСис 29 ON; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с портативным видеоувеличителем ЭлСис 207 CF; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с читающей машиной ЭлСис 207 CN; Аппаратный комплекс с функцией видеоувеличения и чтения для слабовидящих и незрячих пользователей ЭлСис 207 OS. |

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»**
(Университет Вернадского)

Кафедра Территориального управления и планирования

**Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и
промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Теория управления

| | |
|------------------------------------|---|
| Направление подготовки | 43.03.02 Туризм |
| Направленность (профиль) программы | Предпринимательство в индустрии туризма |
| Квалификация: | бакалавр 43.03.02 Туризм |
| Форма обучения | очная, заочная |

Балашиха 2026 г.

1. Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

| Компетенций | Уровень освоения | Планируемые результаты обучения |
|--|---|---|
| <p>ОПК-2 Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью</p> | <p>Пороговый (удовлетворительно)</p> | <p>знает: организационные основы и структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; виды и технологии работы туроператоров, турагентов и контрагентов; состав туристского продукта; специфику внутреннего, въездного и выездного туризма в России; цели и задачи управления структурными подразделениями в туристской индустрии, основные методы планирования, организации, мотивации, координации и контроля деятельности персонала объектов туристской сферы.</p> <p>умеет: определять оптимальную структуру и наполнение туристского продукта, работать с международными системами бронирования, планировать и организовывать работу подразделений и сотрудников туристских объектов, мотивировать персонал и координировать его деятельность, осуществлять контроль выполнения задач в сфере туризма.</p> <p>владеет: навыками постановки управленческих целей для подразделений туристской индустрии, практическими инструментами планирования, мотивации и координации работы персонала, методами контроля и оценки эффективности деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы.</p> |
| | <p>Продвинутый (хорошо)</p> | <p>Знает твердо: организационные основы и структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; виды и технологии работы туроператоров, турагентов и контрагентов; состав туристского продукта; специфику внутреннего, въездного и выездного туризма в России; цели и задачи управления структурными подразделениями в туристской индустрии, основные методы планирования, организации, мотивации, координации и контроля деятельности персонала объектов туристской сферы.</p> <p>Умеет уверенно: определять оптимальную структуру и наполнение туристского продукта, работать с международными системами бронирования, планировать и организовывать работу подразделений и сотрудников туристских объектов, мотивировать персонал и координировать его деятельность, осуществлять контроль выполнения задач в сфере туризма.</p> <p>Владеет уверенно: навыками постановки управленческих целей для подразделений туристской индустрии, практическими инструментами планирования, мотивации и координации работы персонала, методами контроля и оценки эффективности деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы.</p> |
| | <p>Высокий (отлично)</p> | <p>Имеет сформировавшееся систематические знания: организационные основы и структуру туристской отрасли, особенности правовых и хозяйственных отношений между участниками туристской деятельности; виды и технологии работы туроператоров, турагентов и контрагентов; состав туристского продукта; специфику внутреннего, въездного и выездного туризма в России; цели и задачи управления структурными подразделениями в туристской индустрии, основные методы планирования, организации, мотивации, координации и контроля деятельности персонала объектов туристской сферы.</p> <p>Имеет сформировавшееся систематическое умение: определять оптимальную структуру и наполнение туристского продукта, работать с международными системами бронирования, планировать и организовывать работу подразделений и сотрудников туристских объектов, мотивировать персонал и координировать его деятельность, осуществлять контроль выполнения задач в сфере туризма.</p> <p>Показал сформировавшееся систематическое владение: навыками постановки управленческих целей для подразделений туристской индустрии, практическими инструментами планирования, мотивации и координации работы персонала, методами контроля и оценки эффективности деятельности структурных подразделений объектов туристской сферы.</p> |

2. Описание шкал оценивания

2.1 Шкала оценивания на этапе текущего контроля

| Форма текущего контроля | Отсутствие усвоения (ниже порогового) | Пороговый (удовлетворительно) | Продвинутый (хорошо) | Высокий (отлично) |
|----------------------------------|---|---|---|---|
| Выполнение практического задания | не выполнено или все задания решены неправильно | Решено более 50% задания, но менее 70% | Решено более 70% задания, но есть ошибки | все задания решены без ошибок |
| Реферат | Задание не выполнено | Цель и задачи, рассматриваемые в реферате достигнуты частично. Актуальность темы определена неубедительно и выявлены значительные отклонения от требований методических указаний. | Цель и задачи выполнения рассматриваемой темы в реферате достигнуты. Актуальность темы подтверждена. Работа выполнена с незначительными отклонениями от требований методических указаний. | Цель и задачи поставленной темы реферата достигнуты. Актуальность темы исследования корректно и полно обоснована. Презентация выполнена согласно требованиям. |
| Доклад | Задание не выполнено | Цель и задачи, рассматриваемые в докладе достигнуты частично. Актуальность темы определена неубедительно и выявлены значительные отклонения от требований методических указаний. | Цель и задачи выполнения рассматриваемой темы в докладе достигнуты. Актуальность темы подтверждена. Работа выполнена с незначительными отклонениями от требований методических указаний. | Цель и задачи поставленной темы доклада достигнуты. Актуальность темы исследования корректно и полно обоснована. Презентация выполнена согласно требованиям. |

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (зачет и экзамен, курсовая работа)

| Форма промежуточной аттестации | Отсутствие усвоения (ниже порогового) | Пороговый (удовлетворительно) | Продвинутый (хорошо) | Высокий (отлично) |
|--------------------------------|---|--|---|--|
| Выполнение итогового теста | имеет только отдельные представления об изучаемом материале, правильных ответов на предложенный тест менее 15 | испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, ответов на предложенный тест 16-21 | умеет применять полученные знания на практике, ответов на предложенный тест 22-28 | свободно применяет знания на практике, ответов на предложенный тест 29 и более |

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Устный опрос проводится после ряда аудиторных занятий и включает проверку усвоения материала как лекционного, так и практического по отдельным темам. Проверка знаний проводится в форме индивидуального опроса с обсуждением. Остальные студенты дополняют и уточняют рассматриваемый вопрос. Преподаватель подводит итог.

Раздел 1. Сущность и содержание теории управления **Примерные темы рефератов**

1. Понятие, сущность и виды управления.
2. Понятие управленческого процесса и его основные элементы.
3. Основы теории систем. Системный характер управления.
4. Понятие менеджмента. Соотношение понятий «управление» и менеджмент».
5. Менеджмент и государственное управление.
6. Функции менеджмента.
7. Принципы менеджмента.
8. Роль менеджмента в современной рыночной экономике.
9. Краткий обзор основных этапов истории менеджмента.
10. Школа научного управления.

Раздел 2. Эволюция управленческой мысли **Примерная тематика докладов**

1. Школа классического (административного) управления.
2. Школа человеческих отношений.
3. Школа поведенческих наук.
4. Иерархия потребностей Маслоу.
5. Теория потребностей Мак-Клеланда.
6. Теория двух факторов Герцберга.
7. Теория ожиданий. Теория справедливости.
8. Японская и американская модели управления.
9. Развитие управленческих идей в России.
10. Роль личности в процессе управления.

Раздел 3. Современные подходы и концепции управления **Примерный перечень задач для практических занятий**

Задача 1

Определите статус лиц, перечисленных ниже с точки зрения их отношения к занятию как:

Эа – экономически активное население;

Б – безработные;

Эн – экономически не активное население,

Н – не включенные в состав трудовых ресурсов.

А) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу (Б);

Б) работник, переведенный на режим не полного рабочего дня (Эа);

В) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать (Н);
Г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил её поиски (Эн);

Д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения (Эн);

Е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения (Эа);

Ж) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря (Эа);

З) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей (Эн);

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

а) работник, находящийся в очередном отпуске (Эа);

б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу (Б);

в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии (Эа);

г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию (Эа);

д) военнослужащий (Эа);

е) работник, получивший инвалидность на производстве (Н);

ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы (Эн).

Задача 2

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{\text{три}}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, $P_{\text{в}}$ - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{\text{п}}$) - 1,6 млн. человек.

Задача 3

Исходные данные. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему?

а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;

б) «все это мелочи, главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;

в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;

г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Задача 4

«Определение логической последовательности выполнения функций»

Исходные данные

Для решения задачи студентам дается перечень функций службы управления персоналом, причем этот перечень составлен в свободной последовательности без соблюдения логической взаимосвязи между функциями.

Перечень функций службы управления персоналом:

- обеспечение потребности в персонале;
- использование персонала;
- анализ маркетинговой информации;
- разработка системы целей управления персоналом;
- определение содержания труда на каждом рабочем месте;
- выбор путей покрытия потребности в персонале;
- адаптация персонала;
- определение функций и оргструктуры службы управления персоналом;
- формирование системы управления персоналом;
- планирование качественной и количественной потребности в персонале;
- отбор персонала;
- определение потребности в персонале;
- производственная социализация персонала;

- мотивация трудовой деятельности;
- управление карьерой персонала;
- высвобождение персонала;
- определение содержания и процесса мотивации;
- деловая оценка персонала;
- использование денежных и неденежных побудительных систем;
- развитие персонала;
- организация обучения персонала.

Постановка задачи

Студенты должны расставить перечисленные функции в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.

Задача 5

Описание ситуации и постановка задачи

Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала. Необходимо составить объявление о текущей вакансии.

Методические указания

В объявлении о текущей вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат; дать краткую характеристику организации, где он будет работать; изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной должности; указать телефон, факс для передачи резюме.

Задача 6

Исходные данные. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи. Как вы ответите на звонок?

- «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется»;
- «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку? оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся»;
- «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь»;
- «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо вызовите врача».

Задача 7

Исходные данные. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему?

- «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;
- «все это мелочи, главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;
- «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;
- «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Задача 8

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп (Ринв) - 1,2 млн.; работающие подростки (Рмол) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры (Рпен) - 4,5 млн. Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ для промежуточной аттестации (экзамен) по дисциплине

Экзамен проводится в виде итогового теста. Для выполнения теста отводится 60 минут.

Примерные задания итогового теста

Целью контроля является:

- а) проверка выполнения плана
- б) сбор статистических сведений
- в) усиление зависимости подчиненных
- г) обеспечение руководства информацией для корректировки плана

2. Система контроля в организации обычно состоит из:

- а) предварительного, текущего и заключительного
- б) текущего и заключительного
- в) предварительного и заключительный
- г) только из текущего контроля

3. К какой функции относится разработка новых товаров и услуг:

- а) маркетинг
- б) реклама
- в) дилерская услуга
- г) инновация

4. Что позволяет рассматривать маркетинг как функцию внутрифирменного стратегического управления:

- а) снижение издержек производства и как следствие предложение более конкурентоспособных цен
- б) глубокое изучение спроса, потребностей и требований потребителя для достижения результатов, т. е. максимальной и устойчивой прибыли
- в) применение достижений научно - технического прогресса
- г) международное разделение труда

5. Какова важнейшая функция управления:

- а) получение максимальной прибыли
- б) создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия
- в) минимизация налоговых платежей
- г) завоевание новых рынков сбыта

6. Целью планирования деятельности организации является:

- а) определение целей, сил и средств
- б) обоснование затрат
- в) обоснование сроков
- г) обоснование численности работников

7. Система контроля в организации обычно состоит из:

- а) предварительного, текущего и заключительного
- б) текущего и заключительного
- в) предварительного и заключительный
- г) только из текущего контроля.

8. Является ли управление производительным трудом:

- а) да, т. к. управление создает новую стоимость
- б) нет, это всего лишь надзор и контроль
- в) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства
- г) да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма

9. Из перечисленных принципов: 1. Научность, 2. Дисциплина, 3. Экономичность, 4. Иерархия,

5. Ответственность, 6. Инициатива - принципами администрирования являются:

- а) 2, 4;
- б) 1, 3, 5;
- в) 2, 4, 6;
- г) 3, 4, 5;
- д) 1, 5, 6.

10. Кто не является представителем школы человеческих отношений?

- а) А.Файоль;
- б) Г.Мюнстербер;
- в) Э.Мэйо;
- г) М.П.Фоллет;
- д) А. Маслоу.

11. В чем заключается цель создания философии предприятия?

- а) создание имиджа предприятия;
- б) формирование устава фирмы;
- в) снижение издержек производства;
- г) регистрация в налоговых органах;
- д) составление учредительского договора.

12. К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда?

- а) организационные методы воздействия;
- б) распорядительные методы воздействия;
- в) материальная ответственность и взыскания;
- г) методы дисциплинарного воздействия;
- д) экономические методы.

13. К организационным методам воздействия на персонал относится:

- а) должностная инструкция;
- б) приказ;
- в) распоряжение;
- г) удержание из зарплаты;
- д) увольнение.

14. Какая из перечисленных концепций управления утверждает, что эффективность работы руководителя определяется не его личными качествами, а манерой поведения по отношению к подчиненным, «стилем руководства»?

- а) структурный подход;
- б) интерактивный подход;
- в) поведенческий подход;
- г) процессный подход;
- д) административный подход.

15. Какие выделяют способы распорядительного воздействия на персонал?

- а) приказы;
- б) устав предприятия;
- в) инструкции;
- г) штатное расписание;
- д) должностные инструкции.

16. Система работы с кадрами состоит из подсистем: кадровой политики, подбора персонала, оценки персонала, расстановки персонала, оценки персонала и:

- а) аттестации персонала;
- б) социального развития;
- в) найма персонала;
- г) ничего из вышеперечисленного

17. Персонал фирмы подразделяется на:

- а) основной, вспомогательный и обслуживающий;
- б) руководители, специалисты и основной;
- в) производственный и управленческий
- г) производственный, вспомогательный и управленческий

18. Управленческий персонал разделяется на:

- а) основной, вспомогательный и обслуживающий;
- б) руководителей и специалистов;
- в) производственный и вспомогательный;
- г) производственный, вспомогательный и обслуживающий;

19. Рабочий персонал фирмы подразделяется на:

- а) основной, вспомогательный и обслуживающий;
- б) руководителей, специалистов и основной;
- в) производственный и управленческий
- г) **производственный, вспомогательный и управленческий**

20. Перечень обязательных документов при приеме на работу включают трудовую книжку, личное заявление о приеме на работу, копию документов об образовании и :

- а) характеристику
- б) рекомендательных писем
- в) резюме
- г) листок по учету кадров

21. Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации

22. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) деловые игры
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций

23. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) самообучение

24. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

25. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а) неструктурированный, непланируемый;
- б) планируемое развитие за пределами работы;
- в) планируемое развитие на работе;
- г) использование стандартизированных моделей;
- д) ответы «б» и «в»

26. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

- а) обучение по договору учебным центром;
- б) ротацию менеджеров;
- в) делегирование полномочий подчиненному;
- г) формирование резерва кадров на выдвижение;
- д) все вместе

27. Основные затраты на персонал включают:

- а) страховые взносы;
- б) заработную плату;
- в) оплату транспорта;
- г) премии

28. Косвенные затраты на персонал включают:

- а) надбавки к заработной плате;
- б) средства на охрану труда;
- в) оплату транспортных расходов;
- г) всё вышеперечисленное

29. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать :

- а) статистические данные;
- б) инструкции Центробанка РФ;
- в) методические рекомендации, утвержденные различными министерствами и ведомствами и т.п.;
- г) государственный стандарт.

30. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом;
- г) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование организации.

31. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении:

- а) научное управление
- б) новая экономическая политика
- в) административное управление
- г) человеческие отношения

32. Классическая (административная) школа в управлении ставила своей целью:

- а) рассмотрение администратора как профессии
- б) согласование работы финансового аппарата на предприятии с производством и маркетингом
- в) создание нового стиля управления
- г) создание универсальных принципов управления.

33. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолю:

- а) планирование работ
- б) организация работ
- в) независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)

г) контроль

34. Научное управление—это:

а) изучение сложившейся практики и сведение ее в свод научных законов

б) рост культурного уровня общества

в) общественное движение за выделение управления как отдельной специальности

г) попытка оптимизации ручного труда и повышения его эффективности с использованием научных инструментов анализа.

35. Причиной возникновения новых подходов к управлению является:

а) изменение практики управления

б) рост культурного уровня общества

в) прогресс различных областей знаний и появление возможностей их использования в управлении

г) обнаружение грубых ошибок в старых подходах

36. Является ли управление производительным трудом:

а) да, т. к. управление создает новую стоимость

б) нет, это всего лишь надзор и контроль

в) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

г) да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма

37. "Отцом научного управления" часто называют:

а) А. Файоля

б) М. Вебера

в) Ф. Тейлора

г) Г. Ганта

38. Сущностью управления является:

а) разделение труда на компоненты

б) преобразование ресурсов для достижения результатов.

в) подведение итогов работы и распределение заработка

г) деятельность по координированию работы других людей

39. Целью контроля является:

а) проверка выполнения плана

б) сбор статистических сведений

в) усиление зависимости подчиненных

г) обеспечение руководства информацией для корректировки плана

40. Система контроля в организации обычно состоит из:

а) предварительного, текущего и заключительного

б) текущего и заключительного

в) предварительного и заключительный

г) только из текущего контроля