


Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический
университет Максима Танка»
Кафедра социальной психологии

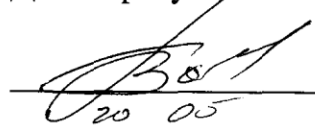
СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой социальной
психологии


Г.В. Гатальская
20 05 2014 г.

СОГЛАСОВАНО

Декан факультета психологии


Д.Г. Дьяков
20 05 2014 г.

Регистрационный № УМ 34-02-128-2014

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА»**

для специальности 1-23 01 04 Психология

Составители: С.А. Демченко, преподаватель кафедры социальной психологии БГПУ

Н.В. Азаренок, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии БГПУ

Рассмотрено и утверждено
на заседании Совета БГПУ 26 июня 2014 г.
протокол № 5

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебно-методический комплекс «Основы социального менеджмента» предназначен для студентов БГПУ по специальности 1 -23 01 04 Психология со специализацией «Социальная психология».

Социальный менеджмент является разделом менеджмента. Социальный менеджмент — это область управления, формирующая у будущих специалистов теоретические и практические навыки, позволяющие эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на создание благоприятной для человека социальной среды, проектировать и руководить социальными организациями, что в свою очередь обеспечивает рациональное использование самого богатого и неограниченного из всех ресурсов — человеческого.

Поэтому преподавание основ социального менеджмента необходимо при подготовке специалистов многих специальностей, и, особенно, социальных психологов.

Цель УМК заключается в методическом обеспечении учебной и самостоятельной работы студентов по формированию знаний основ теорий управления организациями и практического менеджмента в условиях социального пространства.

Задачи УМК:

1. Обеспечить эффективность изучения учебной дисциплины, используя современные технологии образовательного процесса;
2. Сформировать научное представление о социальном менеджменте, как области управления, имеющей конкретно-практическое содержание.

УМК включает в себя теоретический, практический и вспомогательный разделы, а также раздел контроля знаний, что соответствует современным требованиям, предъявляемым положением об учебно-методических комплексах по уровням основного образования.

Теоретический раздел УМК содержит примерный тематический план, учебно-методический план, содержание дисциплины и краткий опорный конспект лекционного материала, что позволит студентам приобрести базовый теоретический уровень психологических знаний. Материалы для теоретического изучения дисциплины изложены с учетом результатов современных научных исследований в области менеджмента и социального менеджмента, проводимых как зарубежными, так и отечественными авторами.

Практический раздел УМК содержит рекомендации по подготовке к семинарским занятиям, зачету, по выполнению заданий УСРС.

В раздел контроля знаний включены вопросы к зачету, критерии оценивания образовательных результатов студентов. Вспомогательный раздел 8\

7МК представлен списком рекомендуемой основной и дополнительной литературы.

Содержание УМК построено на использовании **междисциплинарных связей** с экономической теорией, экономической

психологией, основами менеджмента и маркетинга, психологией управления, организационным консультированием, кадровым консалтингом, корпоративной культурой компании, конфликтологией.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Название темы	Лекции	Семинары
1	Основные понятия и эволюция менеджмента и социального менеджмента.	4	4
2	Основные психологические законы эффективного менеджмента и социального менеджмента.	2	—
3	Функции менеджмента и социального менеджмента.	2	—
4	Организация. Организационные структуры социального менеджмента.	4	4
5	Информационное обеспечение в социальном менеджменте. Коммуникация в организации.	2	—
6	Управление социальными процессами.	2	—
7	Компетенция менеджера и его организационная среда. Требования к социальному менеджеру.	2	4
8	Менеджмент персонала.	4	4
9	Процессы принятия управленческих решений.	2	—
10	Делопроизводство в социальном менеджменте. Бизнес-план предприятия.	2	—
11	Управление в социальной сфере. Менеджмент в образовании.	4	2
12	Технологии социального менеджмента.	—	2
13	Антикризисный менеджмент.	—	2
ВСЕГО:		30	22

I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

УЧЕБНО - МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА (для дневной формы получения образования)

Номер раздела,	Название раздела, темы, занятия	Количество аудиторных часов				Материальное обеспечение занятия (наглядн Литература	Формы контроля занятий	
		Лекц и	П р	Лабо у	пр			
1	2	3	4	5	6	7	8 9	
1.	<p>Тема 1.: Основные понятия и эволюция менеджмента и социального менеджмента</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <p>1.1. Сущность и содержание социального менеджмента.</p> <p>1.2. Основные школы и подходы менеджмента и социального менеджмента.</p> <p>1.3. Современное состояние теорий менеджмента и социального менеджмента.</p> <p>1.4. Исторический обзор развития менеджмента.</p> <p>1.5. Классическое направление менеджмента.</p> <p>1.6. Гуманистический менеджмент.</p> <p>1.7. Новейшие тенденции и системы менеджмента.</p> <p>1.8. Этика менеджмента.</p>	4	2		2	Компьютерная презентация № 1. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	Основная: №№1, 2, 3, 4, 5, 6 Дополнительная: 4, 5, 6, 12, 13.	Самостоятельная работа студентов. Информационный поиск. Дискуссия по предложенным темам.
2.	<p>Тема 2: Основные психологические законы эффективного менеджмента и социального менеджмента</p> <p><i>Вопросы:</i></p>	2				Компьютерная презентация № 2. Учебно-	Основная: №№1, 2, 3, 4, 5, 6 Дополнительная	Проблемная дискуссия в ходе лекции.

- 2.1. Особенности управленческой деятельности.
- 2.2. Основные управленческие действия и их краткая характеристика.
- 2.3. Основные психологические законы управленческой деятельности.
- 2.4. Оценка эффективности социального менеджмента.

3. **менеджмента**

Тема 3: Функции менеджмента и социального

Вопросы: 2

- 3.1. Сущность функций менеджмента как конкретного вида управленческой деятельностью.
- 3.2. Классификация функций менеджмента.
- 3.3. Анализ функций менеджмента с точки зрения процесса управления.

4. **Тема 4: Организация. Организационные структуры социального менеджмента**

Вопросы: 4

- 4.1. Понятия, признаки и виды организации.
- 4.2. Среда организации.
- 4.3. Юридические формы организации.
- 4.4. Этапы развития организации.
- 4.5. Концепция жизненного цикла организации.
- 4.6. Организационная культура.
- 4.7. Организационные изменения и развития.
- 4.8. Внешние и внутренние движущие силы перемен.
- 4.9. Осуществление изменений.
- 4.10. Понятие корпоративной культуры и ее принципы.
- 4.11. Изменения в культуре организации. Изменение и развитие корпоративной культуры.
- 4.12. Внутренняя и внешняя среда организации, и корпоративная культура.

методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	ая: 19, 20, 28.	
---	-----------------	--

Компьютерная презентация № 3. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	Основная: №№1, 2, 3, 4, 5, 6. Дополнительная: 28	Проблемная дискуссия в ходе лекции.
Компьютерная презентация № 4. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	Основная: №№1, 2, 3, 4, 5, 6. Дополнительная: 12, 14, 16, 18, 29, 30, 31.	Беседа со студентами в ходе лекции. Самостоятельная работа студентов. Тематические сообщения на семинарском занятии.

	4.13. Сущность корпоративной этики. 4.14. Корпоративная этика организации.				2			
5.	Тема 5: Информационное обеспечение в социальном менеджменте. Коммуникация в организации <i>Вопросы:</i> 5.1. Понятие социальной информации и ее классификация. 5.2. Информационные технологии и информационная безопасность в социальном управлении. 5.3. Сущность и классификация коммуникаций в менеджменте. 5.4. Основные элементы и этапы процесса коммуникации в менеджменте. 5.5. Коммуникативная культура менеджера. 5.1. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления.	2				Компьютерная презентация № 5. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	Основная: №№1, 2, 3, 4, 5, 6. Дополнительная: 9, 10, 16, 18, 25, 29, 30.	Проблемная дискуссия в ходе лекции.
6.	Тема 6: Управление социальными процессами <i>Вопросы:</i> 6.1. Управление социальными процессами как вид управления. 6.2. Социальная стратификация и ее критерии. 6.3. Управление процессами занятости. 6.4. Защита от безработице. 6.5. Проблемы миграции.	2				Компьютерная презентация № 6. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	Основная: №№1, 2, 3, 4, 5, 6. Дополнительная: 18, 23, 29, 30.	Беседа со студентами в ходе лекции.
7.	Тема 7: Компетенция менеджера и его организационная среда. Требования к социальному менеджеру <i>Вопросы:</i> 7.1. Деятельность менеджера и его задачи. 7.2. Функции и роли менеджера. 7.3. Профессиональные требования к менеджеру и	2				Компьютерная презентация № 7. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант	Основная: №№1, 2, 3, 4, 5, 6 Дополнительная: 30, 31, 33.	Самостоятельная работа студентов. Сбор диагностического материала по проблеме.

	<p>социальному менеджеру.</p> <p>7.4. Способности к управленческой деятельности.</p> <p>7.5. Каталог требований должностных позиций к менеджеру и социальному менеджеру.</p> <p>7.6. Методики диагностирования профессиональной компетенции менеджера.</p>		2		2	краткого конспекта лекций.		Обсуждение вопросов в ходе семинарского занятия.
8.	<p>Тема 8: Менеджмент персонала.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <p>8.1. Сущность системы управления персоналом.</p> <p>8.2. Основные принципы управления персоналом.</p> <p>8.3. Функции управления персоналом.</p> <p>8.4. Методы управления персоналом.</p> <p>8.5. Направления работы с персоналом.</p> <p>8.6. Планирование персонала. Его принципы.</p> <p>8.7. Виды планирования персонала.</p> <p>8.8. Методы планирования персонала.</p> <p>8.9. Области планирования персонала.</p> <p>8.10. Методы подбора кадров.</p> <p>8.11. Сущность и основные проблемы методов оценки персонала.</p> <p>8.12. Собеседование с кандидатом при приеме на работу.</p> <p>8.13. Современные методы тестирования персонала.</p> <p>8.14. Тестирование при наборе персонала.</p> <p>8.15. Методы аттестации персонала.</p>	4	2		2	Компьютерная презентация № 8. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	Основная: №№1, 2, 3, 4, 5, 6. Дополнительная: 30, 31, 33	Самостоятельная работа студентов. Сбор диагностических методик тестирования при наборе персонала и при его аттестации. Опрос, выступление на семинаре.
9.	<p>Тема 9: Процессы принятия управленческих решений.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <p>9.1. Общая характеристика процессов принятия управленческих решений.</p> <p>9.2. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений при индивидуальном выборе.</p> <p>9.3. Характеристика процессуальной организации</p>	2				Компьютерная презентация № 9. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта	Основная: №№ 2, 4, 6. Дополнительная: 20.	Беседа со студентами в ходе лекции.

- принятия управленческих решений при коллегиальном выборе.
10. **Тема 10: Делопроизводство в социальном менеджменте. Бизнес-план предприятия.** 2
Вопросы:
 10.1. Социальный мониторинг.
 10.2. Ведение документации в социальном менеджменте.
 10.3. Общая характеристика бизнес-плана как документа, содержащего описание будущего бизнеса.
 10.4. Структура и последовательность разработки бизнес-плана.
 10.5. Ошибки при разработке бизнес-плана.
11. **Тема 11: Управление в социальной сфере. Менеджмент в образовании.** 2
Вопросы:
 11.1. Основные проблемы социальной сферы.
 11.2. Особенности менеджмента в образовании.
 11.3. Основные компоненты содержания деятельности учителя и менеджера.
 11.4. Портрет менеджера образования. 1
 11.5. Управленческая деятельность директора школы. 2
 11.6. Анализ (самоанализ) деятельности руководителя школы. 1
 11.7. Школьная документация.
12. **Тема 12: Технологии социального менеджмента** 2
Вопросы:
 12.1. Технологии социального менеджмента в работе с различными социальными группами.
 12.2. Технологии социального менеджмента в наркологии.
 12.3. Технологии социального менеджмента в работе с онкологическими больными.

лекций.		
Компьютерная презентация № 10. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	Основная: №№1, 2.	Проблемная дискуссия в ходе лекции.
Компьютерная презентация № 11. Учебно-методическое пособие. Электронный вариант краткого конспекта лекций.	Основная: № 1, 3, 5.	Устный опрос, беседы со студентами, тематические сообщения студентов по вопросам темы.
Учебно-методическое пособие.	Основная: №№1, 3, 5	Устный опрос. Проверка заданий по вопросам темы.

13.	<p style="text-align: center;">Тема 13: Антикризисный менеджмент</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <p>13.1. Понятие, классификация и причины возникновения кризиса.</p> <p>13.2. Методы прогнозирования кризисных явлений.</p> <p>13.3. Антикризисный менеджмент как система управления предприятием.</p> <p>13.4. Понятия и классификация антикризисных мероприятий.</p> <hr/>	2	<p>Раздаточный материал</p> <p>Дополнительная литература: 2, 8.</p> <p>Устный опрос.</p> <p>Проверка заданий по вопросам темы.</p>
-----	---	---	--

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1

Основные понятия и эволюция менеджмента и социального менеджмента

Сущность менеджмента как управления социально-экономическими процессами. Содержательные отличия понятий «менеджмент» и «управление». Подходы, используемые к определению сущности и содержания менеджмента: вид деятельности, процесс, орган или аппарат управления, категория людей, наука и искусство. Характерные черты менеджмента.

Сущность и содержание социального менеджмента. Цели и миссия социального менеджмента. Виды объектов, структура и функции субъектов социального менеджмента.

Предмет и методологическая база менеджмента как науки. Основные методы проведения исследований в менеджменте. Методы социального менеджмента. Предмет, объект и основные проблемы психологии менеджмента.

Четыре основных подхода в развитии управленческой мысли: с точки зрения основных школ в управлении, процессный, системный, ситуационный, их характеристика. История развития менеджмента в рамках различных школ и направлений (Ф.Тейлор, А.Файоль, Ф.Герцберг, Врум, Л.Портер-Э.Лоулер, Д.МакКлелланд, У. Оучи и др.) Теоретические концепции социального менеджмента. Научные школы социального менеджмента.

Развитие классического направления менеджмента. Три области классического направления: научный менеджмент, концепции бюрократических организаций и административных принципов.

Развитие гуманистического направления менеджмента. Три области гуманистического направления менеджмента: движение человеческих отношений, концепция человеческих ресурсов и научный бихевиоризм.

Функциональные уровни менеджмента: стратегический, высший, средний, операционный. Современные концепции менеджмента: адаптации, глобальной стратегии, целевой ориентации.

Современные тенденции и системы менеджмента. Теория систем. Операционный менеджмент. Управленческие информационные системы, теория массового обслуживания. Исторические тенденции: глобализация, управление качеством, обучающаяся организация.

Классические и современные теории менеджмента: американская, японская и маркетинговая модели. Факторы, определяющие выбор управленческой модели. Общий подход к принципам научного менеджмента. Основные тенденции развития теории менеджмента на современном этапе. Современные принципы менеджмента.

Этика менеджмента. Критерии принятия этически сложных решений. Факторы, определяющие этический выбор.

Тема 2

Основные психологические законы эффективного менеджмента и социального менеджмента

Психологическая сущность менеджмента как системы управленческой деятельности. Основные категории и понятия управления: управление, управленческая техника, управленческая культура, управленческое искусство. Содержательные отличия понятий «руководство» и «управление».

Психологический анализ управленческой деятельности: особенности, структура и компоненты.

Основные управленческие действия и их краткая характеристика. Понятие цели и целеполагания в социальном менеджменте. Методы определения и согласования социальных целей. Понятие и функции социального контроля.

Основные психологические законы управленческой деятельности: закон неопределенности отклика, закон неадекватности взаимного восприятия, закон неадекватности самооценки, закон искажения информации, закон самосохранения, закон компенсации.

Психологические критерии эффективного менеджмента. Оценка эффективности социального менеджмента.

Тема 3

Функции менеджмента и социального менеджмента

Понятие функций менеджмента как вида деятельности работников аппарата управления, основанного на разделении и кооперации управленческого труда, характеризующегося определенной однородностью, сложностью и стабильностью воздействий на объект и субъект управления.

Два подхода к классификации функций менеджмента: выделение общих универсальных функций управления (планирование, организация, мотивация, контроль) и подход, базирующийся на первенстве критериев, определяющих особенности объекта управления.

Классификация функций менеджмента: общие, специальные, конкретные. Их краткая характеристика.

Анализ функций менеджмента с точки зрения процесса управления. Первичные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль. Уровни планирования. Принципы и техника планирования. Функция организации и ее элементы. Делегирование как ключевой момент организации. Основные требования к делегированию. Принципы создания систем мотивирования. Контроль как вид административной деятельности. Главные принципы организации контроля. Виды контроля: предварительный, текущий и заключительный.

Связующие процессы функций управления: принятие решения и коммуникация.

Тема 4

Организация. Организационные структуры социального менеджмента.

Социальная организация как одно из ключевых понятий социального менеджмента.

Основные подходы к пониманию термина «организация». Признаки и виды организаций, социальных организаций. Типы дифференциации организации: горизонтальная, вертикальная, пространственная. Типы организационных структур. Классификация организационных структур Н.И.Кабушкина (линейная, функциональная, линейно-функциональная (штабная), матричная) и Р.Дафта (функциональная, дивизиональная, матричная, командная, сетевая). Общие характеристики организации. Задачи организаций социальной сферы.

Среда организации. Внешняя и внутренняя среда организации. Условия, оказывающие влияние на функционирование организации. Пять типов внешних (социально-экономические, образовательные, политические, культурные, конкретные) и внутренних (цели, задачи, технологии, люди, структура) условий. Значение внешних факторов. Внутренние переменные. Три взаимосвязанных процесса жизнедеятельности организаций социальной сферы.

Юридические структуры организации, распространенные в США: единоличное владение, партнерство, корпорация и другие. Новые формы организаций: арендная, ООО, СП, акционерное общество, холдинговые компании и др.

Этапы развития организации: создание инициативной группы, ориентация и формализация, структурирование, тиражирование идей. Их характеристика и особенности.

Понятие «жизненный цикл организации». Жизненный цикл организации: этап становления, этап роста, этап зрелости, этап старения, этап упадка, этап обновления или смерти организации.

Понятие организационной культуры. Элементы организационной культуры. Психологические модели организационной культуры (Ч.Ганди, Ф.Харрис, Р.Морган, Г.Ховшted, Э.Шейн). Организованность, как способность сохранять устойчивость структуры при обогащении и развитии функций. Теоретические подходы к изучению организационной культуры: символический, когнитивный и системный.

Организационные изменения как освоение компанией новых идей или моделей поведения. Понятие «обучающаяся организация». Модели плановых организационных изменений.

Внешние и внутренние движущие силы перемен. Необходимость изменений. Инициирование изменений.

Осуществление изменений. Этапы осуществления процесса изменений. Причины сопротивления изменениям: собственная выгода, недостаток понимания и доверия, неопределенность, различные оценки и цели. Тактика внедрения изменений.

Понятие корпоративной культуры как системы материальных и духовных ценностей. Основные принципы культуры корпорации. Типология корпоративных культур. Корпоративная культура в современных условиях.

Изменение в культуре как фактор изменений в ценностях, нормах, отношениях, убеждениях и поведении сотрудников организации. Организационное развитие как применение поведенческих наук для улучшения климата организации и повышения производительности.

Внутренняя и внешняя среда организации, и корпоративная культура. Фундаментальные ценности корпоративных культур, выраженные в материальных образах: символах, преданиях, героях, девизах, церемониях. Среда и культура.

Сущность корпоративной этики, как системы универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения. Принципы этики корпоративных отношений. Корпоративная этика организации. Этические нормы в деятельности организации. Структура правил этики организации. Корпоративная этика руководителя.

Тема 5

Информационное обеспечение в социальном менеджменте.

Коммуникация в организации

Понятие социальной информации и ее классификация. Требования к социальной информации. Основные направления изменения в содержании, организации и технике управления под влиянием информационных технологий и автоматизированных офисов.

Информационные технологии и информационная безопасность в социальном управлении.

Сущность и классификация коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс как обмен информацией между людьми, целью которого является обеспечение понимания передаваемой и получаемой информации. Виды коммуникаций в менеджменте. Предпосылки эффективных нисходящих коммуникаций в менеджменте. Коммуникативные перегрузки, восприятие коммуникаций менеджером. Удовлетворение коммуникативных потребностей сотрудников. Типы неформальных коммуникаций. Виды цепочек «виноградной лозы». Основные виды невербальной коммуникации. Электронные коммуникации, их достоинства и недостатки.

Основные элементы процесса коммуникации: отправитель, сообщение, канал и получатель информации. Этапы процесса обмена информацией. Классификация каналов коммуникации и их пропускная способность.

Коммуникативная культура менеджера. Основные коммуникативные умения менеджера. Коммуникативные навыки и техники управленческого общения.

Тема 6

Управление социальными процессами

Управление социальными процессами как один из основных видов управления, его функции и содержание. Классификация социальных проблем, требующих решения. Понятие социальной стратификации и ее критерии. Виды социо-экономических стратов.

Управление процессами занятости. Государственная политика занятости населения. Основные компоненты и методы разработки программ занятости.

Защита от безработицы. Определение понятия «безработица». Виды безработицы: фрикционная, структурная, цикличная, добровольная, вынужденная, сезонная, технологическая, зарегистрированная, маргинальная,

неустойчивая, институциональная, скрытая. Причины безработицы. Факторы, способствующие поиску работы. Психэмоциональное состояние безработного. Психологическая реабилитация людей потерявших работу. Проблемы миграции и направления их решения.

Тема 7

Компетенция менеджера и его организационная среда. Требования к социальному менеджеру

Эволюция основных требований к менеджеру. Деятельность менеджера и его задачи. Предмет и орудия труда менеджера. Целесообразность и эффективность как аспекты деятельности руководителя. Матрица классификации дел в зависимости от срочности и важности. Базовые операции в работе менеджера.

Функции и роли менеджера. Межличностные, информационные и управляющие роли менеджера, выделенные Генри Минцбергом.

Основной фактор пригодности кандидата к социальной работе. Воздействие политических, экономических, демографических и технических тенденций на профессиональную деятельность социального менеджера.

Категории требований к профессиональной компетенции менеджера. Профессионально важные качества и необходимый набор навыков менеджера. Мотивационно-волевые качества, интеллектуальные и коммуникативные качества. Личностные качества руководителя.

Роль личностных качеств социального работника. Три группы личностных качеств социального работника: психофизиологические характеристики, психологические и психолого-педагогические качества.

Менеджерские характеристики: возрастной фактор, фактор пола, культурно-образовательного уровня, социально-экономического статуса. Личностные качества. Общеуправленческие способности. Специфические управленческие способности. Способности, обуславливающие успешное выполнение отдельных управленческих функций.

Каталог требований должностных позиций: квалификационные, организационные и функциональные требования к менеджеру. Требования к знаниям, умениям и навыкам социального менеджера.

Главный методический инструмент для анализа деятельности менеджера в конкретной должностной позиции (группе позиций).

Тема 8

Менеджмент персонала

Сущность системы управления персоналом. Уровни или измерения менеджмента персонала. Определение понятийного аппарата системы управления персоналом. Механизм управления: принципы, функции, методы управления и стиль руководства.

Принципы управления как фундаментальные истины, на которых строится система управления персоналом. Основные принципы. Организационная структура службы управления персоналом.

Функции управления, представляющие собой относительно стабильные, характеризующиеся определенной однородностью и сложностью виды деятельности, с помощью которых происходит воздействие на персонал. Важнейшие функции управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические методы. Их характеристика.

Основные характеристики направлений работы с персоналом. Оценка квалификации сотрудников. Методы и критерии аттестации сотрудников. Параметры структурирующей и мотивирующей функций аттестации.

Планирование персонала как количественное, качественное, временное и пространственное определение потребности в персонале. Цель и принципы планирование персонала. Этапы и виды планирования. Направления планирования персонала: структурно-определенное, индивидуальное и коллективное.

Виды планирования персонала. Планирование кадрового потенциала, интегрированное планирование персонала. Кратко-, средне- и долгосрочное планирование персонала. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала.

Методы планирования персонала. Методы качественного и количественного планирования персонала. Методы качественного планирования: метод экспертных оценок, метод групповых оценок, метод Дельфи. Количественное планирование: метод коэффициентов и темпов изменения, статистические методы.

Основные области планирования персонала: планирование состава персонала; планирование потребностей в персонале; планирование набора персонала; планирование высвобождения персонала; планирование использования занятости персонала; планирование изменений персонала; планирование развития персонала.

Профиль должности будущего кандидата, правила и основные положения его составления.

«Рекрутмент», технология подбора персонала. Различия понятий «подбор» и «отбор» персонала. Источники набора персонала: внешние и внутренние. Сравнение внешних и внутренних источников. Преимущества и недостатки набора внутри организации.

Система подбора персонала. Трудности этого процесса. Методы подбора кадров. Тестовые методы при подборе персонала и их специфика. Группы тестов. Изучение анкеты поступающего на работу, собеседование, письменные тесты, многоплановый подход к оценке потенциальных возможностей. Процедура и ступени процесса отбора кандидатов на должность.

Собеседование с кандидатом при приеме на работу, их виды и особенности. Руководство к проведению собеседования. Основной круг вопросов. Виды адаптации новых сотрудников. Факторы, влияющие на адаптацию новых сотрудников.

Сущность и основные проблемы методов оценки персонала. Три блока методов оценки персонала: оценка по деловым качествам, оценка по результатам, система тестовых методов оценки. Основные проблемы оценки по

деловым качествам и по результатам деятельности. Вероятные ошибки методов оценки персонала. Критерии оценки работы персонала. Современные методы тестирования персонала.

Аттестация персонала, ее цели, задачи и этапы. Основные методы проведения аттестации.

Тема 9

Процессы принятия управленческих решений

Понятие управленческое решение. Общая характеристика процессов принятия управленческих решений. Сущность и особенности управленческого решения как акта, направленного на разрешение проблемной ситуации. Классификация управленческих решений. Модели принятия решений: нормативная, прескриптивная, дескриптивная. Содержание и виды организационных решений. Основные психологические характеристики принятия управленческих решений как регулятивного, интегрального процесса организации деятельности. Универсальные принципы принятия организационных решений.

Понятие и этапы рационального решения проблемы. Полный цикл принятия решения. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений при индивидуальном выборе.

Характеристика процессуальной организации принятия коллективных управленческих решений. Основные принципы процедуры принятия коллективных решений.

Методы творческой активности группы: метод «мозгового штурма», метод Дельфи, метод номинальной группы.

Рекомендации по принятию этически корректных решений.

Тема 10

Делопроизводство в социальном менеджменте. Бизнес-план предприятия

Понятие, сущность, основные принципы и задачи социального мониторинга. Система статистических показателей объектов социального менеджмента.

Основные задачи и роли ведения документации в социальном менеджменте. Договор о сотрудничестве. Виды документации и подходы к их оформлению. Принципы (правила) ведения документации в социальном менеджменте.

Общая характеристика бизнес-плана как документа, содержащего описание будущего бизнеса. Сущность данного понятия. Основная и главная цель бизнес плана. Функции бизнес-плана. Принципы бизнес-планирования.

Структура и последовательность разработки бизнес-плана. Функции, определяющие объем, состав, структуру и степень его детализации. Оптимальная структура и элементы документа. Требования, которые необходимо учитывать при подготовке бизнес-плана.

Основные ошибки при разработке бизнес-плана. Их характеристика и пути устранения.

Тема 11

Управление в социальной сфере. Менеджмент в образовании

Основные проблемы в социальной сфере и направления их решения.

Важнейшие сферы социальной жизни: образование, здравоохранение, физическая культура и спорт.

Особенности менеджмента в образовании. Продукт, предмет, орудие и результат труда менеджера образовательного процесса. Понятие педагогического менеджмента. Основные функции, методы управления в педагогическом менеджменте. Задачи менеджера в образовании. Типы и уровни принятия решений в педагогическом менеджменте. Профессиональная компетентность менеджера в образовании. Принципы организации образовательной среды.

Сравнительная характеристика основных компонентов содержания деятельности учителя и менеджера (В.Д. Симоненко). Сравнительная характеристика профессиональных умений учителя и менеджера.

Портрет менеджера образования: способность к планированию и принятию решений, работа с человеческими ресурсами, организованность и целенаправленность использования времени, коммуникация, навыки общения, обеспечение развития членов коллектива, лидерство, управление переменами.

Этапы процесса изучения и оценки управленческой деятельности руководителей школы. Экспертиза внутришкольного управления. Наиболее важные направления управленческой деятельности и умения руководителей школы.

Основные блоки анализа (самоанализа) деятельности руководителя школы: изучение и оценка информационно-аналитических, планово-прогностических и контрольно-диагностических умений эффективности организационно-исполнительской деятельности.

Рекомендации по ведению документации общеобразовательных учебных заведений. Перечень школьной документации. Документация по учебно-педагогической деятельности.

Тема 12

Технологии социального менеджмента

Технологии социального менеджмента в работе с различными социальными группами. Менеджмент в работе с семьей, с детьми, с пожилыми людьми, с женщинами, с инвалидами, с мигрантами, с военнослужащими и их семьями, с заключенными. Технологии социального менеджмента в наркологии и в работе с онкологическими больными.

Тема 13.

Антикризисный менеджмент

Понятие, классификация и причины возникновения кризиса. Цикличность кризисных явлений. Кризисы на уровне предприятия. Стадии

кризиса с точки зрения угрозы целям предприятия. Основные причины кризиса на белорусских предприятиях.

Угроза возникновения и методы прогнозирования кризисных явлений. Общие принципы управления в кризисной ситуации.

Антикризисный менеджмент как система управления предприятием, которая имеет комплексный, системный характер и направлена на предотвращение или устранение неблагоприятных для бизнеса явлений. Проблематика антикризисного менеджмента. Стратегия и тактика антикризисного менеджмента.

Понятия и классификация антикризисных мероприятий. Основные принципы и задачи антикризисного управления. Антикризисное регулирование в Республике Беларусь.

ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ К ЛЕКЦИЯМ Тема 1.: Основные понятия и эволюция менеджмента и социального менеджмента

- 1.1. Сущность менеджмента. Характерные черты менеджмента.
- 1.2. Сущность и содержание социального менеджмента.
- 1.3. Основные школы и подходы менеджмента и социального менеджмента.
- 1.4. Современное состояние теорий менеджмента и социального менеджмента.
- 1.5. Исторический обзор развития менеджмента.
- 1.6. Классическое направление менеджмента.
- 1.7. Гуманистический менеджмент.
- 1.8. Новейшие тенденции и системы менеджмента.
- 1.9. Этика менеджмента.



Сущность менеджмента. Характерные черты менеджмента.

«Менеджмент - процесс планирования, организации, мотивац контролятпт! необходимый для формулирования и достижения организационных целей благодаря труду других людей:-:».

М. Мескон

«Менеджмент- это искусство обеспечения выполнения работы другими людьми:».

М.Л. Фоллет

«Менеджмент-это особый вид деятельности. преобразующий неорганизованную толпу в аффективную и целенаправленную группу. В этом качестве менеджмент является как движущей силой социальных перемен, так и объектом серьезных социальных инноваций:'».

П. Друкер

«Менеджмент -это зффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, руководства и контроля организационных ресурсов:-:».

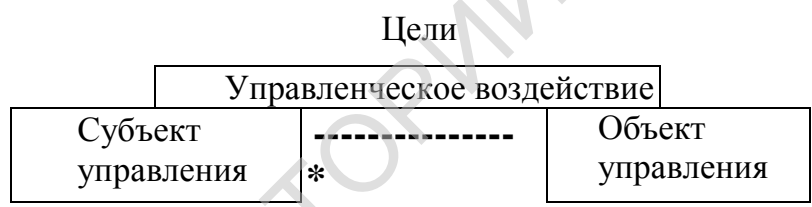
РЛДафт

Сущность менеджмента. Характерные черты менеджмента.



Сущность менеджмента. Характерные черты менеджмента.

❖ **Управление** - это воздействие управляющей системы на управляемую систему с целью перевода управляемой системы в требуемое состояние, и побуждающее объект совершать некоторые действия, направленные на достижение целей субъекта.



Обратная

Сущность менеджмента. Характерные черты менеджмента.

МШМСШ
М!

Управлени
е

1. Управление, заведование.
2. Умение владеть (инструментом!), умение справляться (с работой).
3. Осторожное, бережное, чуткое отношение (к людям).
4. Штат, управление, дирекция

(Англо-русский словарь / Сост. В. А. Мюллер. — М., 1956)

1. Действие по глаголу «управлять»: пользоваться какими-нибудь приборами, приемами, привести в движение, направлять \ил, движение чего-нибудь; руководить, распоряжаться деятельностью кого-нибудь или чего-нибудь, направлять работу.
2. Деятельность, направленная и регулирующая общественные отношения через посредство органов государственной власти
3. Совокупность, система приборов и механизмов
4. Крупное подразделение в системе какого-нибудь учреждения.
5. Вид синтаксической* зависимости.
6. Дирижирование

(Тажовский словарь русского языка / Под ред. Л. Н. Ушакова. - М., 1990)

Социальный менеджмент — это область управления, формирующая у

Процесс менеджмента с точки зрения открытой системы



Сущность и содержание социального менеджмента

будущих специалистов теоретические и практические навыки, позволяющие эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на создание благоприятной для человека социальной среды, проектировать социальные организации, что в свою очередь обеспечивает рациональное использование самого богатого и неограниченного из всех ресурсов — человеческого. Объектом социального менеджмента являются общественные отношения и соответствующие им процессы.

Основные школы и подходы менеджмента и социального менеджмента



Основные направления научной мысли (школы и подходы)	Годы									
	1890-1910	1920-1930	1930-1940	1940-1950	1950-1960	1960-1970	1970-1980	1980-1990	1990-2000	
1. Школы в управлении										
• научный менеджмент	→									
• классическая школа (административный подход)	→	→	→	→	→					
• школа человеческих отношений		→	→	→	→					
• школа поведенческих наук			→	→	→	→	→	→	→	→
• школа науки управления (количественный подход)				→	→	→	→	→	→	→
2. Подход к управлению как к процессу										
3. Системный подход										
4. Ситуационный подход и современные подходы (культура организации, лидерство)										

Школа научной организации управления



Ф.У.Тейлор, Фрэнк и Лилиан Гилбрет
Г. Гантт, Г.Форд, Г.Эммерсон



1885-1920

Школа научной организации управления



Ф.У.Тейлор «Принципы научного менеджмента»



1856-1915

- Научный отбор рабочего.
- Научное обучение рабочего.
- Специализация работы.
- Важность побудительных мотивов заработной платы.
- Справедливое распределение ответственности между рабочими и управляющими.
- Оплата по результатам труда.
- Использование функциональных менеджеров.



Школа научной организации управления



Г. Гантт: «Основные различия между наилучшей сегодняшней и прежней системами состоят в способах планирования и распределения задач, а также способах распределения поощрений за их выполнение».

Фрэнк и Лилиан Гилбрет

- 3 фазы трудовых движений:**
- определение наилучших приемов работы;
 - обобщение их в виде правил;
 - применение этих правил для нормализации условий работы с целью повышения ее производительности.



Школа научной организации управления



Рис. 7.1. Концепция американской классической школы



Классическая (административная) школа управления



Анри Файоль, Л.Урвик, Дж.Д.Муни, М.Вебер





Школа административного управления



Анри Файоль «14 принципов управления»

- 1) Разделение труда: достаточно просто провести ряд четких процедур по перепоручению работникам отдельных операций, как производительность труда резко возрастет вследствие того, что персонал получит больше возможности сосредоточить свое внимание.
- 2) Полномочия и ответственность: там, где выделены полномочия, на вас должно возлагаться также и ответственность. Прежде отдавать приказы всегда должно быть уравновешено ответственностью за последствия этих приказов.
- 3) Дисциплина: взаимоотношения внутри организации должны быть формализованы посредством установленных правил, причем в любом случае не следует забывать о том, что в основе каждого правила должен лежать принцип справедливости.
- 4) Справедливость во всем: справедливость – добродетель, как сформулировал это сам Файоль. Вы должны уметь встать на место подчиненного, проанализировать ситуацию его глазами, но в то же время сделать принятие беспристрастного решения.
- 5) Вознаграждение: справедливость должна быть поддержана соответствующими материальными средствами, которыми будут вознаграждаться усилия сотрудника.
- 6) Единичность: каждый член организации должен иметь над собой только одного руководителя, получать только его распоряжения.
- 7) Единство цели – единство усилий: работники или группа работников должны одновременно работать лишь по одному плану, направленному на достижение одной цели.
- 8) Централизация по ситуации: процессы в организации должны быть безусловно централизованы, однако этот принцип – не догма, в поэтому степень централизации зависит от конкретного случая.
- 9) Принцип единства цели: иерархия никогда не должна нарушаться, все управленцы с самого низкого уровня и вплоть до топ-менеджмента должны образовывать единую вертикаль – «карьерную цель», по терминологии Файоля.
- 10) Общия интересы доминируют над личными: интересы конкретного человека никогда не должны перевешивать интересы всей организации.
- 11) Порядок: всему свое место и свое место для всего.
- 12) Стабильность персонала: текучесть кадров ослабляет организацию, следовательно, подобные планы недопустимы для успешной организации.
- 13) Корпоративный дух: сплоченность работников – еще одно непеременимое условие достижения целей организации.
- 14) Инициатива: работники не должны быть машинами для исполнения приказов менеджера, в различных пределах должны присутствовать и инициативы.



Классическая школа управления



М.Вебер. Концепция «идеальной бюрократии»

- Четкое разделение труда на базе функциональной специализации.
- Иерархичность уровней управления.
- Осуществление найма на работу в строгом соответствии с квалификационными требованиями.
- Отсутствие личностного начала в межличностных отношениях.
- Система правил и процедур поведения в конкретных ситуациях.
- Четкая система карьеры.
- Система правил и норм, определяющих права и обязанности работников.



Школа человеческих отношений



Э.Мейо, М.П.Фоллет, Ф. Ротлисбергер, Г. Мюнстерберг



1930-1950

Школа человечески! отношений



Элтон Мейо. Хотторнские эксперименты

1. Люди в основном мотивируются социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря своим отношениям с другими людьми;
2. В результате промышленной революции и рационализации процесса труда сама работа в значительной степени потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек должен искать в социальных взаимоотношениях;
3. Люди более отзывчивы к социальному влиянию группы равных им людей, чем к побуждениям и мерам контроля, исходящим от руководства;
4. Работник откликается на распоряжения руководителя, если руководитель может удовлетворить социальные нужды своих подчиненных и их желание быть понятыми.



Школа человеческих отношений



М.П. Фоллетт : «Для эффективной деятельности организации недостаточно простого повиновения со стороны управляемых, равно как и согласия правящих, а необходимо участие на всех уровнях, взаимопереплетение и интеграция, а также чтобы люди работали друг с другом, а не находились один под другим» .

Ф. Ротлисбергер : «Мастерство руководства состоит, в том, чтобы «решать человеческие, экономические и организационные проблемы промышленного управления в комплексе».



Новая школа науки управления



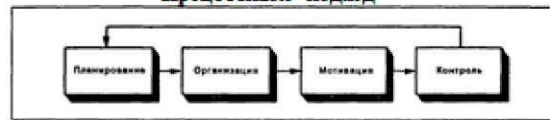
Р.Аккоф, С.Бир, Д.Экман, А.Энтховен, Э.Квейд



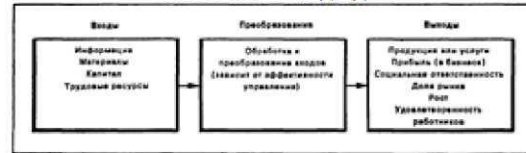
1. Решение сложных управленческих задач благодаря разработке и применению моделей.
2. Разработка количественных методов, помогающих менеджерам принимать решения в сложных ситуациях.



Процессный подход



Системный подход



Ситуационный подход

Ситуационный подход концентрируется на ситуационных различиях между организациями и внутри самих организаций. Он пытается определить, каковы значимые переменные ситуации и как они влияют на эффективность организации.

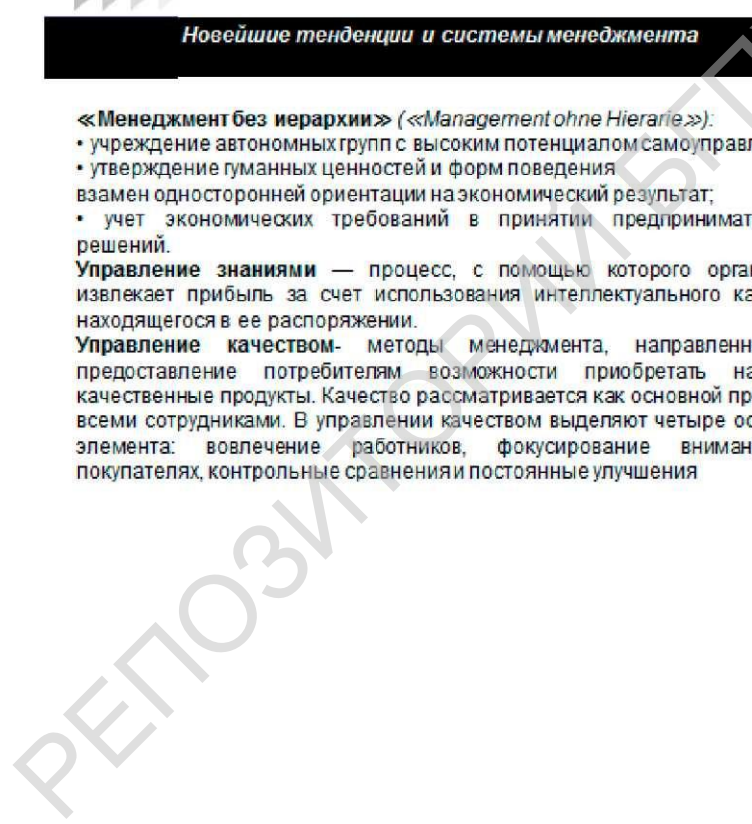


«Менеджмент без иерархии» («Management ohne Hierarchie»):

- учреждение автономных групп с высоким потенциалом самоуправления;
- утверждение гуманных ценностей и форм поведения взамен односторонней ориентации на экономический результат;
- учет экономических требований в принятии предпринимательских решений.

Управление знаниями — процесс, с помощью которого организация извлекает прибыль за счет использования интеллектуального капитала, находящегося в ее распоряжении.

Управление качеством - методы менеджмента, направленные на предоставление потребителям возможности приобретать наиболее качественные продукты. Качество рассматривается как основной приоритет всеми сотрудниками. В управлении качеством выделяют четыре основных элемента: вовлечение работников, фокусирование внимания на покупателях, контрольные сравнения и постоянные улучшения

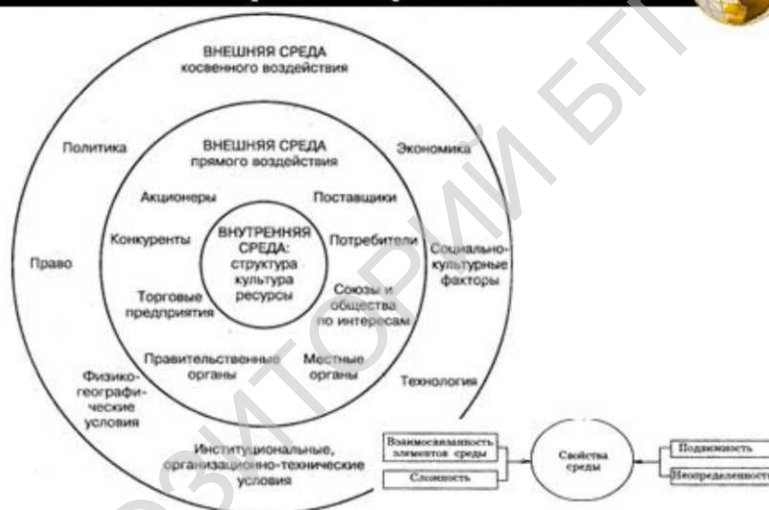




Функциональные уровни менеджмента и социального менеджмента



Внешняя среда организации



Характеристика основных типов организации



Организационная структура — это совокупность управленческих подразделений, между которыми установлена система взаимосвязей, призванных обеспечить реализацию различных видов работ, функций и процессов для достижения определенных целей. Существуют различные варианты построения организации — от жестко централизованной до гибкой, динамичной. От выбора типа организационной структуры и своевременного проведения изменений во многом зависит эффективность организации в целом. Организационные структуры подразделяются на два типа:

- ♦ иерархические структуры;
- ♦ органические (адаптивные) структуры

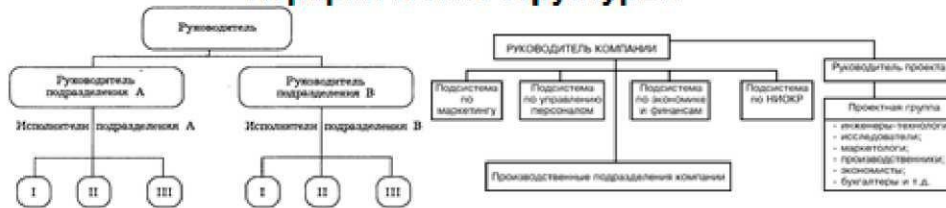
Формирование структурных подразделений может осуществляться по следующим принципам:

- ♦ а соответствии с функцией;
- + в соответствии со специализацией; + по командам;
- ♦ по матрицам;
- ♦ по сетям.

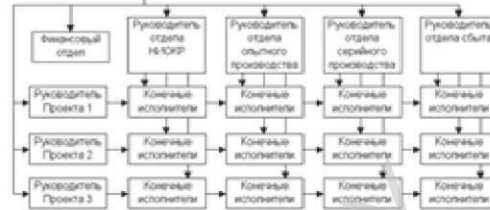
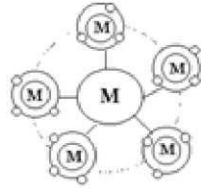
Характеристика основных типов организаций



Иерархические структуры



Адаптивные структуры



Этика менеджмента



Концепция М. Фридмена-основная задача бизнеса состоит в приумножении богатства посредством предложения товаров и услуг и обеспечения занятости.

Концепция социальной ответственности бизнеса- взаимозависимость общества и бизнеса и их взаимные обязательства.

Этика – это набор моральных принципов и ценностей, управляющий поведением человека или группы людей и определяющий положительные и отрицательные оценки их мыслей и действий

Этическая дилемма возникает в ситуации, когда все альтернативные решения или варианты поведения являются нежелательными из-за своих негативных моральных последствий.

Социальная ответственность предполагает обязанность руководства организации принимать решения и осуществлять действия, которые увеличивают уровень благосостояния и отвечают интересам, как общества, так и самой компании.

Эффективность управления

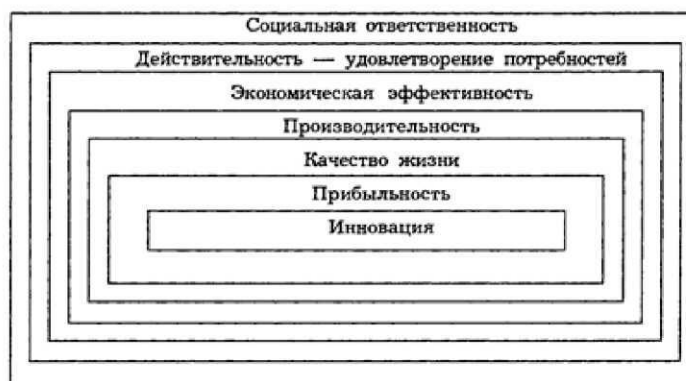


Рис. 6.2. Эффективность управления организацией

4) выбор программ и их реализация-

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

Стратегическое планирование



1. Определение сферы бизнеса и разработка назначения фирмы.
2. Трансформация назначения фирмы в частные долговременные и краткосрочные цели деятельности.
3. Определение стратегии достижения целей деятельности.
4. Разработка и реализация стратегии;
5. Оценка деятельности, слежение за ситуацией и введение корректирующих воздействий

Этапы стратегического планирования

- анализ внешней и внутренней среды;
- формулировка миссии (смысла существования) и целей организации;
- разработка стратегии.

Теории мотивации



Содержательные теории

1

- Теория потребностей А. Маслоу
- Теория потребностей К. Альдерфера
- Теория 2-х факторов Ф. Герцберга
- Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда

Процессуальные теории

2

- Теория ожиданий В. Врума
- Теория справедливости А. Смита

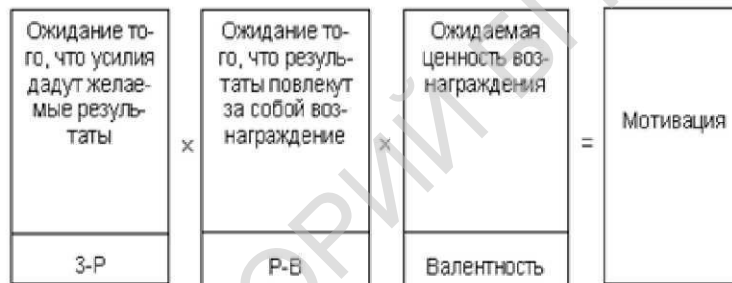
Теория потребностей А. Маслоу



Двухфакторная теория Ф. Герцберга



Модель мотивации по В. Вруму



Модель мотивации (Э.Лоулер, Л.Портер)



КОНТРОЛЬ



Взаимосвязь между планированием и контролем



Тема 4: Организация. Организационные структуры социального менеджмента.

- 4.1. Понятия, признаки и виды организации.
- 4.2. Среда организации.
- 4.3. Юридические формы организации.
- 4.4. Этапы развития организации.
- 4.5. Концепция жизненного цикла организации.
- 4.6. Организационная культура.
- 4.7. Организационные изменения и развития.
- 4.8. Внешние и внутренние движущие силы перемен.
- 4.9. Осуществление изменений.
- 4.10. Понятие корпоративной культуры и ее принципы.
- 4.11. Изменения в культуре организации. Изменение и развитие корпоративной культуры.
- 4.12. Внутренняя и внешняя среда организации, и корпоративная культура.

4.13. Сущность корпоративной этики.

4.14. Корпоративная этика организации.

Компоненты организации



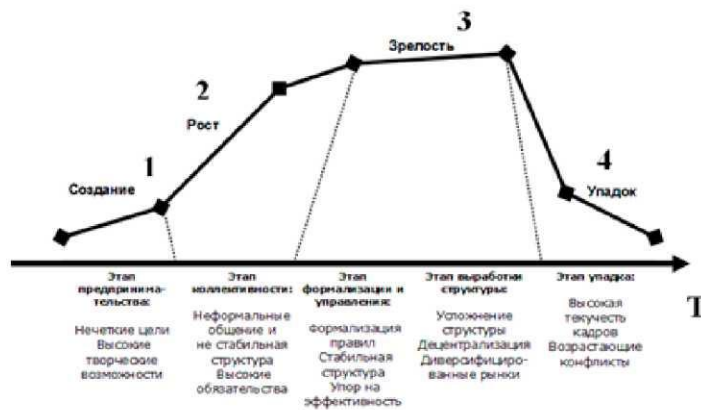
Организационные системы

Характеристика механистического и органического типов организационных систем

Характеристика организации	Механистический тип организации	Органический тип организации
Специализация	Узкоспециализированная работа; разделение работ по операциям и действиям	Широкая специализация работ
Стандартизация	Высокая степень стандартизации задач, работ и процедур	Неопределенность задач, временное закрепление задач за исполнителями
Иерархия	Четкое выделение иерархических уровней; строгая соподчиненность уровней иерархии	Уровни управления размыты
Формализация	Высокая степень формализации; использование письменных заданий, инструкций, регламентов, правил	Низкая степень формализации; минимальное использование письменных конструкций
Централизация	Централизованная власть и ответственности	Децентрализованная организационная структура
Внешняя среда	Стабильная, простая, определенная	Нестабильная, сложная, неопределенная
Цели	Производительность	Эффективность, результативность
Технология	Рутинная	Негрунтовая
Организационная культура	Формальные, обличенные отношения, основанные на строгой подчиненности	Сотрудничество, групповая работа, неформальные отношения, готовность к изменениям



Жизненный цикл организации



Имя	Инициалы	Язык	«...»	С-ро-	-г	«...»	Подм...	Смаре-м*	саШаа-
П...и	Р...	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»
Т...и	Н...и	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»
Организа...	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»
г...и	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»
«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»
Ц...и	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»
Тип...	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»
М...и	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»
«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»	«...»

Содержание миссии организации



Компоненты Содержания

Каковы продукты или услуги, производимые предприятием? Часто предприятия достигают рыночных результатов за счет инновационных продуктов или услуг, полученных в результате дополнительных усилий в области НИОКР, маркетинга, обслуживания клиентов, как обладание особыми компетенциями, развитой дистрибуционной сетью или положительным имиджем.

Кто является целевыми клиентами? Кто является основными клиентами? Кто является основными поставщиками? Кто является основными партнерами? Кто является основными конкурентами? Кто является основными клиентами? Кто является основными поставщиками? Кто является основными партнерами? Кто является основными конкурентами?

Ориентируется ли предприятие на использование новейших или традиционных технологий?

В чем состоят отличительные особенности и стратегические преимущества предприятия по сравнению с конкурентами? Какие преимущества могут заключаться в уникальном продукте, патентных технологиях, репутации среди потребителей или территориальном расположении?

Какие наиболее важные ценности, установки и этические принципы предприятия? Философия предприятия может проявляться, например, в том, ставит ли она на первый план интересы своих служащих или клиентов. К др.



Организационная культура

РЕ

См. гл. 111-с аргументация организационной культуры

Игидивил	Ценности	Фирма
	Нормы поведения	
	Ритуалы, Символы	

Организационная культура как элемент и переменная внутренней среды организации имеет свою структуру, а соответственно, и элементы:

- ◆ ценности, социальные установки;
- ◆ нравственные принципы, деловая этика;
- ◆ мотивация работников;
- + организация труда и контроль;
- ◆ стиль руководства;
- + разрешение конфликтов;
- ◆ принятие решений; коммуникации.

Организационная этика

ОриііННУНОНІМУІ

Нравственные и моральные принципы	И, и-и, и>и, и... р>и)воество	Ори структуры и системы
<p>Ч. ии.и. ПорВЛО*</p> <p>ност BUS UKUNF</p> <p>ТОРВРН*</p> <p>Хорошее об ра иве* ви-с иуи</p> <p>И г рј до правилам Вы с о*. MR уровень моральной о рактмв</p>	<p>М* 1 ии-МІШ. равен (собе I вемыос повеление «ж Пряввг ТЕММ МОСТИ)» V</p> <p>>#«Р* ки, »ТМССКИ ЦЕИМОСТП и организини КОММУНИК-ЮНИ ИВО ПОВОЛ У «ІМКН к мен нос феи</p> <p>Ко .11-1 г рј* ким; u ммчногпиклгнс И м Не-ІНМ, ЧЧКсВ* ІСИИе</p>	<p>К >г и Т*11 і і Ку.Ігура</p> <p>*ги-и-и иухгах КОМИТЕТ иво нив* Лмрсаторпо вопросам ат и к и о->квнг атаке Менами шы ос вело WHFF тьгаа</p>

Тема 7: Компетенция менеджера и его организационная среда.

Требования к социальному менеджеру

- 7.1. Деятельность менеджера и его задачи.
- 7.2. Функции и роли менеджера.
- 7.3. Профессиональные требования к менеджеру и социальному менеджеру.
- 7.4. Способности к управленческой деятельности.
- 7.5. Каталог требований должностных позиций к менеджеру и социальному менеджеру.

менеджера.



- 7.6. Методики диагностирования профессиональной компетенции

Роли менеджера по Г. Минцбергу

Роль	Сущность	Личностно-деятельностные характеристики
Главный руководитель	Символическая глава, в которой сосредоточены основные функции организации	Центральные действия
Лидер	Ответственный за достижение целей организации	Фактически все подчиненные
Сотрудник	Осуществляет работу в интересах организации	Подчиненных



Роли менеджера по Г. Минцбергу



Роль	Сущность	Личностно-деятельностные характеристики
Приемник информации	Инициатор изменений, собирающий информацию извне	Осуществление
Распространитель информации	Передает информацию извне	Участие
Представитель	Передает информацию о деятельности организации	Участие в заседаниях

kvkv

Роли менеджера по Г. Минцбергу

Роли менеджера по Г. Минцбергу

Изыскатель возможностей организации и ее пределами разрабатывает стратегии, обзор или разработку проектов, изменения, широким охватом деятельности организации

Сторонний наблюдатель

Отвечает за корректность действий организации; когда организация перед нейкодомностью важных неслучайных нарушений

Обсуждение стратегических вопросов, проблемы и кризисы

Работодатель

Ответственный за распределение ресурсов организации; сводится к принятию одобрению Еск значительных решений организации

Составление графиков, запросы, полные и всякие действия, связанные с составлением

;ыпг^не1сем
оюджетов.

програлпсирование раооты

I подчиненных

Ее^^Тгги
перегоЕорь
:

ОгЕЕТстЕеннын за предстаЕительстЕО Ведение переговоЕ
организации на всех значительных и важных
переговорах

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

Тема 9: Процессы принятия управленческих решений

- 9.1. Общая характеристика процессов принятия управленческих решений.
- 9.2. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений при индивидуальном выборе.
- 9.3. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений при коллегиальном выборе.

Подходы к принятию решений

1. Интуитивные решения
2. Решения основанные на суждениях
3. Рациональные решения

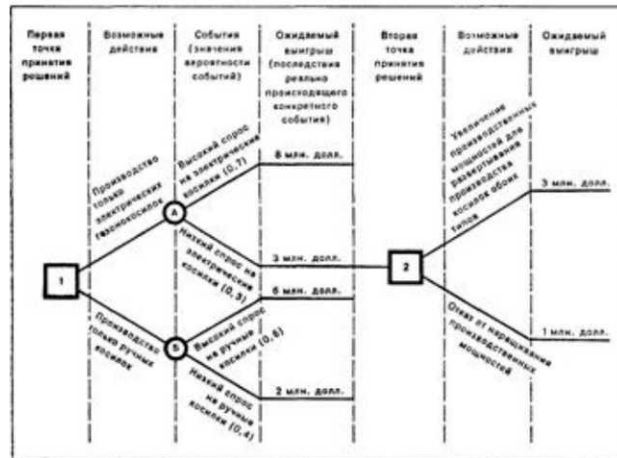
Модель управленческого решения



Процесс принятия управленческого решения



Дерево решений

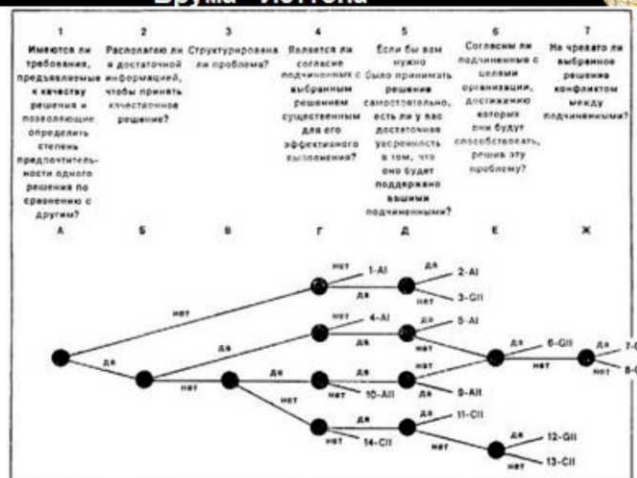


Модель принятия управленческих решений Врума - Йеттона



1. Значение качества решения.
2. Наличие достаточной информации или опыта у руководителя для принятия качественного решения.
3. Степень структурированности проблемы.
4. Значение согласия подчиненных с целями организации и их причастности для эффективного выполнения решения.
5. Определенная на основании прошлого опыта вероятность, что автократическое решение руководителя получит поддержку у подчиненных.
6. Степень мотивации подчиненных достигнуть целей организации, если они выполнят задачи, сформулированные при изложении проблемы.
7. Степень вероятности конфликта между подчиненными при выборе альтернативы.

Модель принятия управленческих решений Врума - Йеттона



II. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ УСР

ТЕМА: «Основные понятия и эволюция менеджмента и социального менеджмента» (2 часа семинара)

Вопросы для анализа:

1. История развития менеджмента в рамках различных школ и направлений (Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Герцберг, Врум, Портер-Лоулер, Дэвид Мак Клеланд, У. Оучи и др.) **Рекомендации:**

Составить таблицу, сравнивающую различные школы и направления менеджмента по образцу

Название школы, концепции	Авторы, последователи	Сущность концепции (подхода)	Достоинства данной концепции	Критика
----------------------------------	------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	----------------

Литература:

1. Белокопытов О. И., Панасенко Г. В. История и культура менеджмента.— Красноярск, 1994.
2. Дафт Д.Л. Менеджмент. - СПб.: Питер, 2002.
3. Дэвид Бодди, Роберт Пэйтон. Основы менеджмента. Питер.1999.
4. Менеджмент организации. Учебное пособие / под редакцией Румянцевой З. П. - Москва: Инфра, 1996.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2000.
6. Общий курс менеджмента в таблицах и графиках: Учебник для вузов/ Б.В. Прыкин, Л.В. Прыкина, Н.Д. Эриашвили, З.А. Усман; Под ред. проф. Б.В. Прыкина. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
7. Роббинс С.П. Менеджмент. - М.: Вильямс, 2002.

ТЕМА: «Организация. Организационные структуры социального менеджмента» (2 часа семинара)

Вопросы для анализа:

1. Анализ организационной структуры

Рекомендации:

Найти и провести анализ корпоративной этики и корпоративной культуры Вашей организации или другой известной Вам организации. Подготовить аналитический отчет (объем 3-4 стр. печатного текста) **Литература:**

1. Ботавина Р.Н. Этика менеджмента. - М.: Финансы и статистика, 2002.
2. Гвишиани Д.М. Организация и управление. - Изд. 3-е, перераб. - М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998.
3. Корпоративная этика: Учебное пособие / Авт-сост. И.Н. Кузнецов. - М. 2003.

4. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Менеджмент в образовании: Психологический аспект. - Мозырь, 2001. - 244 с.
5. Менеджмент организации. Учебное пособие / под редакцией Румянцевой З. П. - Москва: Инфра, 1996.
6. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь, 2001.
7. Спивак В.А. Корпоративная культура. - СПб: Питер, 2001.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ «ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА» С ТРЕБОВАНИЯМИ К ОТВЕТУ

1. Сущность и содержание менеджмента.

Сущность менеджмента как управления социально-экономическими процессами. Содержательные отличия понятий «менеджмент» и «управление». Подходы, используемые к определению сущности и содержания менеджмента: вид деятельности, процесс, орган или аппарат управления, категория людей, наука и искусство. Характерные черты менеджмента.

2. Сущность и содержание социального менеджмента

Сущность и содержание социального менеджмента. Цели и миссия социального менеджмента. Виды объектов, структура и функции субъектов социального менеджмента.

Предмет и методологическая база менеджмента как науки. Основные методы проведения исследований в менеджменте. Методы социального менеджмента. Предмет, объект и основные проблемы психологии менеджмента.

3. Основные школы и подходы менеджмента и социального менеджмента.

Четыре основных подхода в развитии управленческой мысли: с точки зрения основных школ в управлении, процессный, системный, ситуационный, их характеристика. История развития менеджмента в рамках различных школ и направлений (Ф.Тейлор, А.Файоль, Ф.Герцберг, Врум, Л.Портер-Э.Лоулер, Д.МакКлелланд, У. Оучи и др.) Теоретические концепции социального менеджмента. Научные школы социального менеджмента.

4. Новейшие тенденции и системы менеджмента

Теория систем, описывающая деятельность организации в терминах входящие ресурсы, процесс трансформации, выходящие ресурсы, обратная связь, внешняя среда. Операционный менеджмент, как область менеджмента, непосредственно связанная с процессами и технологиями производства товаров и услуг. Управленческие информационные системы, теория массового обслуживания.

Новейшие исторические тенденции: глобализация, управление качеством, обучающаяся организация.

5. Этика менеджмента

Понятие этики, как набора моральных принципов и ценностей, управляющих поведением человека. Этическая дилемма. Критерии принятия этически сложных решений. Факторы, определяющие этический выбор.

6. Особенности управленческой деятельности

Психологическая сущность менеджмента как системы управленческой деятельности. Основные категории и понятия управления: управление, управленческая техника, управленческая культура, управленческое искусство. Содержательные отличия понятий «руководство» и «управление».

Психологический анализ управленческой деятельности: особенности, структура и компоненты.

7. Основные психологические законы управленческой деятельности

Основные психологические законы управленческой деятельности: закон неопределенности отклика, закон неадекватности взаимного восприятия, закон неадекватности самооценки, закон искажения информации, закон самосохранения, закон компенсации.

8. Сущность функций менеджмента как конкретного вида управленческой деятельности

Понятие функций менеджмента как вида деятельности работников аппарата управления, основанного на разделении и кооперации управленческого труда, характеризующегося определенной однородностью, сложностью и стабильностью воздействий на объект и субъект управления.

Два подхода к классификации функций менеджмента: выделение общих универсальных функций управления (планирование, организация, мотивация, контроль) и подход, базирующийся на первенстве критериев, определяющих особенности объекта управления.

Классификация функций менеджмента: общие, специальные, конкретные. Их краткая характеристика.

9. Анализ функций менеджмента с точки зрения процесса управления

Анализ функций менеджмента с точки зрения процесса управления. Первичные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль. Уровни планирования. Принципы и техника планирования. Функция организации и ее элементы. Делегирование как ключевой момент организации. Основные требования к делегированию. Принципы создания систем мотивирования. Контроль как вид административной деятельности. Главные принципы организации контроля. Виды контроля: предварительный, текущий и заключительный.

Связующие процессы функций управления: принятие решения и коммуникация.

10. Понятия, признаки и виды организации

Социальная организация как одно из ключевых понятий социального менеджмента.

Основные подходы к пониманию термина «организация». Признаки и виды организаций, социальных организаций. Типы дифференциации организации: горизонтальная, вертикальная, пространственная. Типы организационных структур. Классификация организационных структур Н.И.Кабушкина (линейная, функциональная, линейно-функциональная (штабная), матричная) и Р.Дафта (функциональная, дивизиональная, матричная, командная, сетевая). Общие характеристики организации. Задачи организаций социальной сферы.

11.Среда организации

Среда организации. Внешняя и внутренняя среда организации. Условия, оказывающие влияние на функционирование организации. Пять типов внешних (социально-экономические, образовательные, политические, культурные, конкретные) и внутренних (цели, задачи, технологии, люди, структура) условий. Значение внешних факторов. Внутренние переменные. Три взаимосвязанных процесса жизнедеятельности организаций социальной сферы.

12.Концепция жизненного цикла организации

Понятие «жизненный цикл организации». Жизненный цикл организации: этап становления, этап роста, этап зрелости, этап старения, этап упадка, этап обновления или смерти организации.

13.Понятие и элементы организационной культуры

Понятие организационной культуры. Элементы организационной культуры. Психологические модели организационной культуры (Ч.Ганди, Ф.Харрис, Р.Морган, Г.Ховшted, Э.Шейн). Организованность как способность сохранять устойчивость структуры при обогащении и развитии функций. Теоретические подходы к изучению организационной культуры: символический, когнитивный и системный.

14. Понятие корпоративной культуры и ее принципы

Понятие корпоративной культуры как системы материальных и духовных ценностей. Основные принципы культуры корпорации. Типология корпоративных культур. Корпоративная культура в современных условиях.

15. Сущность корпоративной этики

Сущность корпоративной этики, как системы универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения. Принципы этики корпоративных отношений.

16. Понятие социальной информации и ее классификация.

Понятие социальной информации и ее классификация. Требования к социальной информации. Основные направления изменения в содержании,

организации и технике управления под влиянием информационных технологий и автоматизированных офисов.

17. Основные элементы и этапы процесса коммуникации в менеджменте.

Основные элементы процесса коммуникации: отправитель, сообщение, канал и получатель информации. Этапы процесса обмена информацией. Классификация каналов коммуникации и их пропускная способность.

18. Коммуникативная культура менеджера.

Коммуникативная культура менеджера. Основные коммуникативные умения менеджера. Коммуникативные навыки и техники управленческого общения.

19. Управление процессами занятости.

Управление процессами занятости. Государственная политика занятости населения. Основные компоненты и методы разработки программ занятости.

20. Защита от безработицы

Защита от безработицы. Определение понятия «безработица». Виды безработицы: фрикционная, структурная, цикличная, добровольная, вынужденная, сезонная, технологическая, зарегистрированная, маргинальная, неустойчивая, институциональная, скрытая. Причины безработицы. Факторы, способствующие поиску работы. Психологическое состояние безработного. Психологическая реабилитация людей потерявших работу.

21. Функции и роли менеджера

Функции и роли менеджера. Межличностные, информационные и управляющие роли менеджера, выделенные Генри Минцбергом. Подструктура выделенных ролей. Ряд конкретных функций менеджера.

22. Профессиональные требования к менеджеру и социальному менеджеру

Основной фактор пригодности кандидата к социальной работе. Воздействие политических, экономических, демографических и технических тенденций на профессиональную деятельность социального менеджера.

Категории требований к профессиональной компетенции менеджера. Профессионально важные качества и необходимый набор навыков менеджера. Мотивационно-волевые качества, интеллектуальные и коммуникативные качества. Личностные качества руководителя.

23. Методики диагностирования профессиональной компетенции менеджера

Главный методический инструмент для анализа деятельности менеджера в конкретной должностной позиции (группе позиций): интервью, опросники и наблюдение («система наблюдения поведения лидера» (Leader Observation System), опросник профессиональных менеджерских позиций Мак-

Кормика (Professional Managerial Position Questionnaire), метод «критических инцидентов» (Critical Incident Technique)), интеллектуальные тесты, тесты достижений, личностные тесты, суждения коллег, биографические методы, ассесмент-центр, «360°». Профиль требований должностных позиций.

24. Методы управления персоналом

Методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические методы. Их основная характеристика.

25. Направления работы с персоналом

Основные характеристики направлений работы с персоналом. Оценка квалификации сотрудников. Методы и критерии аттестации сотрудников. Параметры структурирующей и мотивирующей функций аттестации.

26. Принципы планирования персонала

Планирование персонала как количественное, качественное, временное и пространственное определение потребности в персонале. Цель и принципы планирования персонала. Этапы и виды планирования. Направления планирования персонала: структурно-определенное, индивидуальное и коллективное.

27. Методы подбора кадров

Профиль должности будущего кандидата, правила и основные положения его составления.

«Рекрутмент», технология подбора персонала. Различия понятий «подбор» и «отбор» персонала. Изучение анкеты поступающего на работу, собеседование, письменные тесты, многоплановый подход к оценке потенциальных возможностей.

28. Сущность и основные проблемы методов оценки персонала

Сущность и основные проблемы методов оценки персонала. Три блока методов оценки персонала: оценка по деловым качествам, оценка по результатам, система тестовых методов оценки. Основные проблемы оценки по деловым качествам и по результатам деятельности. Вероятные ошибки методов оценки персонала. Критерии оценки работы персонала.

Три блока методов оценки персонала: оценка по деловым качествам, оценка по результатам, система тестовых методов оценки. Основные проблемы оценки по деловым качествам и по результатам деятельности. Вероятные ошибки методов оценки персонала. Критерии оценки работы персонала.

29. Собеседование с кандидатом при приеме на работу

Собеседование с кандидатом при приеме на работу, их виды и особенности. Руководство к проведению собеседования. Основной круг вопросов. Виды адаптации новых сотрудников. Факторы, влияющие на адаптацию новых сотрудников.

30. Общая характеристика процессов принятия управленческих решений

Понятие управленческое решение. Классификация управленческих решений. Модели принятия решений: нормативная, прескриптивная, дескриптивная. Содержание и виды организационных решений. Основные психологические характеристики принятия управленческих решений как регулятивного, интегрального процесса организации деятельности. Универсальные принципы принятия организационных решений.

31. Общая характеристика бизнес-плана как документа, содержащего описание будущего бизнеса.

Общая характеристика бизнес-плана как документа, содержащего описание будущего бизнеса. Сущность данного понятия. Основная и главная цель бизнес плана. Функции бизнес-плана. Принципы бизнес-планирования.

32. Структура и последовательность разработки бизнес-плана

Структура и последовательность разработки бизнес-плана. Функции, определяющие объем, состав, структуру и степень его детализации. Оптимальная структура и элементы документа. Требования, которые необходимо учитывать при подготовке бизнес-плана.

33. Особенности менеджмента в образовании

Особенности менеджмента в образовании. Продукт, предмет, орудие и результат труда менеджера образовательного процесса. Понятие педагогического менеджмента. Основные функции, методы управления в педагогическом менеджменте. Задачи менеджера в образовании. Типы и уровни принятия решений в педагогическом менеджменте. Профессиональная компетентность менеджера в образовании. Принципы организации образовательной среды.

34. Основные компоненты содержания деятельности учителя и менеджера

Сравнительная характеристика основных компонентов содержания деятельности учителя и менеджера (В.Д. Симоненко). Сравнительная характеристика профессиональных умений учителя и менеджера.

35. Технологии социального менеджмента в работе с различными социальными группами

Технологии социального менеджмента в работе с различными социальными группами. Менеджмент в работе с семьей, с детьми, с пожилыми людьми, с женщинами, с инвалидами, с мигрантами, с военнослужащими и их семьями, с заключенными.

36. Антикризисный менеджмент как система управления предприятием

Антикризисный менеджмент как система управления предприятием, которая имеет комплексный, системный характер и направлена на предотвращение или устранение неблагоприятных для бизнеса явлений.

Проблематика антикризисного менеджмента. Стратегия и тактика антикризисного менеджмента.

37. Понятия и классификация антикризисных мероприятий

Понятия и классификация антикризисных мероприятий. Основные принципы и задачи антикризисного управления. Антикризисное регулирование в Республике Беларусь.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

III. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИИ.

Семинар 1

«Основные понятия и эволюция менеджмента и социального менеджмента»

Вопросы для обсуждения:

1. Исторический обзор развития менеджмента.
2. Классическое направление менеджмента.
3. Гуманистический менеджмент.
4. Новейшие тенденции и системы менеджмента.
5. Этика менеджмента.

Форма контроля: дискуссия по предложенным темам.

Семинар 2.

«Организация. Организационные структуры социального менеджмента»

Вопросы для обсуждения:

1. Организационные изменения и развития.
2. Внешние и внутренние движущие силы перемен.
3. Осуществление изменений.
4. Понятие корпоративной культуры и ее принципы.
5. Изменения в культуре организации. Изменение и развитие корпоративной культуры.
6. Внутренняя и внешняя среда организации, и корпоративная культура.
7. Сущность корпоративной этики.
8. Корпоративная этика организации.

Форма контроля: дискуссия по предложенным темам.

Семинар 3

«Компетенция менеджера и его организационная среда. Требования к социальному менеджеру»

Вопросы для обсуждения:

1. Каталог требований должностных позиций к менеджеру: квалификационные, организационные и функциональные требования.
2. Составить должностные квалификационные характеристики социального менеджера. Провести анализ этих характеристик с точки зрения ролей и профессиональных требований к менеджеру.

Формы контроля: дискуссия, выступление на семинаре.

Семинар 4

«Менеджмент персонала»

Вопросы для обсуждения: 1.

Методы подбора кадров.

2. Сущность и основные проблемы методов оценки персонала.
 3. Собеседование с кандидатом при приеме на работу.
 4. Современные методы тестирования персонала.
- Формы контроля:* опрос, выступление на семинаре.

Семинар 5 «Технологии социального менеджмента»

Вопросы для обсуждения:

1. Технологии социального менеджмента в работе с различными социальными группами (с семьей, с детьми, с пожилыми людьми, с женщинами, с инвалидами, с мигрантами, с военнослужащими и их семьями).
2. Технологии социального менеджмента в наркологии.
3. Технологии социального менеджмента в работе с онкологическими больными.

Семинар 6 «Антикризисный менеджмент»

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие, классификация и причины возникновения кризиса.
2. Методы прогнозирования кризисных явлений.
3. Антикризисный менеджмент как система управления предприятием.
4. Понятия и классификация антикризисных мероприятий.

Формы контроля: опрос, выступление на семинаре.

Вопросы к зачету

1. Сущность и содержание менеджмента.
2. Сущность и содержание социального менеджмента
3. Основные школы и подходы менеджмента и социального менеджмента.
4. Новейшие тенденции и системы менеджмента
5. Этика менеджмента
6. Особенности управленческой деятельности
7. Основные психологические законы управленческой деятельности
8. Сущность функций менеджмента как конкретного вида управленческой деятельностью
9. Анализ функций менеджмента с точки зрения процесса управления
10. Понятия, признаки и виды организации
11. Среда организации
12. Концепция жизненного цикла организации
13. Понятие и элементы организационной культуры
14. Понятие корпоративной культуры и ее принципы
15. Сущность корпоративной этики
16. Понятие социальной информации и ее классификация.
17. Основные элементы и этапы процесса коммуникации в менеджменте.
18. Коммуникативная культура менеджера.

19. Управление процессами занятости.
20. Защита от безработицы
21. Функции и роли менеджера
22. Профессиональные требования к менеджеру и социальному менеджеру
23. Методики диагностирования профессиональной компетенции менеджера
24. Методы управления персоналом
25. Направления работы с персоналом
26. Принципы планирования персонала
27. Методы подбора кадров
28. Сущность и основные проблемы методов оценки персонала
29. Собеседование с кандидатом при приеме на работу
30. Общая характеристика процессов принятия управленческих решений
31. Общая характеристика бизнес-плана как документа, содержащего описание будущего бизнеса.
32. Структура и последовательность разработки бизнес-плана
33. Особенности менеджмента в образовании
34. Основные компоненты содержания деятельности учителя и менеджера
35. Технологии социального менеджмента в работе с различными социальными группами
36. Антикризисный менеджмент как система управления предприятием
37. Понятия и классификация антикризисных мероприятий

План УСРС по курсу «Основы социального менеджмента»

№	Содержание	Кол-во часов	Форма контроля
1.	<p style="text-align: center;">ТЕМА: «Основные понятия и эволюция менеджмента и социального менеджмента»</p> <p>5. История развития менеджмента в рамках различных школ и направлений (Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Герцберг, Врум, Портер-Лоулер, Девид Мак Клеланд, У. Оучи и др.)</p> <p style="text-align: center;"><i>Литература:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Абчук В.А. Менеджмент. - СПб.: Союз, 2002. 2. Белокопытов О. И., Панасенко Г. В. История и культура менеджмента.—Красноярск, 1994. 3. Большаков А.С. Менеджмент. Золотые алгоритмы. - СПб: Питер, 2001. 4. Брасс А.А. Менеджмент: основные понятия, виды, функции. -Мн.: ООО «Мисанта», 2002. 5. Вересов Н.Н. Психология управления: Учебн. Пособие. - М., 2001. - 224 с. 6. Вершигора Е.Е. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2003. 7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. - М.: Гардарика, 1998. 8. Дафт Д.Л. Менеджмент. - СПб.: Питер, 2002. 9. Дэвид Бодди, Роберт Пэйтон. Основы менеджмента. Питер.1999. 	2 ч. сем.	Информационный поиск (объем 3-4 стр. печатного текста)

	<p>10. Кабушкин Н.И. Основы Менеджмента. Мн., 2001.</p> <p>11. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Менеджмент в образовании: Психологический аспект. - Мозырь, 2001. - 244 с.</p> <p>12. Менеджмент организации. Учебное пособие / под редакцией Румянцевой З. П. - Москва: Инфра, 1996.</p> <p>13. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2000.</p> <p>14. Общий курс менеджмента в таблицах и графиках: Учебник для вузов/ Б.В. Прыкин, Л.В. Прыкина, Н.Д. Эриашвили, З.А. Усман; Под ред. проф. Б.В. Прыкина. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.</p> <p>15. Ревская Н.Е. Психология менеджмента. Курс лекций. - СПб.: Альфа, 2001. - 240 с.</p> <p>16. Роббинс С.П. Менеджмент. - М.: Вильямс, 2002.</p>		
2.	<p>ТЕМА: «Организация. Организационные структуры социального менеджмента»</p> <p>I. Найти и провести анализ корпоративной этики и корпоративной культуры Вашей организации или другой известной Вам организации.</p> <p><i>Литература:</i></p> <p>9. Абчук В.А. Менеджмент. - СПб.: Союз, 2002.</p> <p>10. Авдулова Т.П. Психология менеджмента: Учеб.пособие для студентов - М. «Академия», 2003. - 256 с.</p> <p>II. Большаков А.С. Менеджмент. Золотые алгоритмы. - СПб: Питер, 2001.</p> <p>12. Ботавина Р.Н. Этика менеджмента. - М.: Финансы и статистика, 2002.</p> <p>13. Вершигора Е.Е. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2003.</p> <p>14. Гвишиани Д.М. Организация и управление. - Изд. 3-е, перераб. - М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998.</p> <p>15. Дафт Д.Л. Менеджмент. - СПб.: Питер, 2002.</p> <p>16. Дэвид Бодди, Роберт Пэйтон. Основы менеджмента. Питер.1999.</p> <p>17. Занковский А.Н. Организационная психология - М. 1998.</p> <p>18. Кабушкин Н.И. Основы Менеджмента. Мн., 2001.</p> <p>19. Карпов А.В. Психология менеджмента. -М., 1999.</p> <p>20. Корпоративная этика: Учебное пособие / Авт-сост. И.Н. Кузнецов. - М. 2003.</p> <p>21. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Менеджмент в образовании: Психологический аспект. - Мозырь, 2001. - 244 с.</p> <p>22. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. - Москва, 1995.</p> <p>23. Лебедев В.И. Психология и управление. - Москва, 1990.</p> <p>24. Малышев К.Б. Психология управления. - М., 2000. - 144 с.</p> <p>25. Менеджмент организации. Учебное пособие / под редакцией Румянцевой З. П. - Москва: Инфра, 1 996.</p> <p>26. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2000.</p> <p>27. Никуленко Т.Г. Психология менеджмента -Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 349 с.</p> <p>28. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова.- СПб.: Речь, 2001.</p> <p>29. Приходченко О. И., Оганесян А. Н. Методы оценки деловых качеств руководителя. - Минск, 1995.</p>	2 ч. сем.	Подготовить аналитический отчет (объем 34 стр. печатного текста)

	<p>30. Психология менеджмента / под ред. Проф. Никифорова Г.С. - 3-е изд. - Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.</p> <p>31. Ревская Н.Е. Психология менеджмента. Курс лекций. - СПб.: Альфа, 2001. - 240 с.</p> <p>32. Роббинс С.П. Менеджмент. - М.: Вильямс, 2002.</p> <p>33. Розанова В.А. Психология управления. - Москва, 1999.</p> <p>34. Спивак В.А. Корпоративная культура. - СПб: Питер, 2001.</p> <p>35. Столяренко Л.Д. Психология делового общения. -Ростов н/Д: Феникс, 2005. - 416 с.</p> <p>36. Сухарев В. Этика и психология делового человека. - Москва, 1997.</p>		
3.	<p>ТЕМА: «Компетенция менеджера и его организационная среда. Требования к социальному менеджеру»</p> <p>1. Составить профиль должности и подобрать диагностический материал.</p> <p><i>Литература:</i></p> <p>1. Авдулова Т.П. Психология менеджмента: Учеб.пособие для студентов - М. «Академия», 2003. - 256 с.</p> <p>2. Вересов Н.Н. Психология управления: Учебн. Пособие. - М., 2001. - 224 с.</p> <p>3. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. - М.: "Дело", 1991.</p> <p>4. Дафт Д.Л. Менеджмент. - СПб.: Питер, 2002.</p> <p>5. Казанцев А.К., Подлесных В.И., Серова Л.С. Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 367 с.</p> <p>6. Карпов А.В. Психология менеджмента. -М., 1999.</p> <p>7. Китов Е. И. Психологические особенности управленческих решений. - Москва, 1989.</p> <p>8. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. - Москва, 1995.</p> <p>9. Лебедев В.И. Психология и управление. - Москва, 1990.</p> <p>10. Малышев К.Б. Психология управления. - М., 2000. - 144 с.</p> <p>11. Менеджмент организации. Учебное пособие / под редакцией Румянцевой З. П. - Москва: Инфра, 1996.</p> <p>12. Мтаробинский Э.Е. Как управлять персоналом. -М. 1995.</p> <p>13. Никуленко Т.Г. Психология менеджмента -Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 349 с.</p> <p>14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова.- СПб.: Речь, 2001.</p> <p>15. Психология менеджмента / под ред. Проф. Никифорова Г.С. - 3-е изд. - Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.</p> <p>16. Ревская Н.Е. Психология менеджмента. Курс лекций. - СПб.: Альфа, 2001. - 240 с.</p> <p>17. Розанова В.А. Психология управления. - Москва, 1999.</p> <p>18. Столяренко Л.Д. Психология делового общения. -Ростов н/Д: Феникс, 2005. - 416 с.</p>	2 ч. сем.	Собрать диагностический материал.
4.	<p>ТЕМА: «Менеджмент персонала»</p> <p>1. Методы аттестации персонала.</p> <p><i>Литература:</i></p> <p>1. Авдулова Т.П. Психология менеджмента: Учеб. пособие для</p>	2 ч. сем.	Собрать диагностический материал.

	<p>студентов - М. «Академия», 2003. - 256 с.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Беляцкий Н. П. и другие. Техника работы менеджера: Учебное пособие. - Минск, 1998. 3. Беляцкий Н. П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом: Учеб. пособие. - Мн., 2000. - 320 с. 4. Десслер Г. Управление персоналом/ Пер. с англ. - М: "Издат-во БИНОМ", 1997. 5. Егоршин А.П. Управление персоналом Новгород, 1999. 6. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как правильно оценить человека за час / С.В. Иванова. - 6-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2009 7. Искусство подбора персонала. Как правильно оценить человека за час / Авт.-сост. Любовь Орлова. - Минск: Харвест, 2008. 8. Казанцев А.К., Подлесных В.И., Серова Л.С. Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 367 с. 9. Карпов А.В. Психология менеджмента. -М., 1999.. 10. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. - Москва, 1995. 11. Лебедев В.И. Психология и управление. - Москва, 1990. 12. Малышев К.Б. Психология управления. - М., 2000. - 144 с. 13. Никуленко Т.Г. Психология менеджмента -Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 349 с. 14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова.- СПб.: Речь, 2001. 15. Психология менеджмента / под ред. Проф. Никифорова Г.С. - 3-е изд. - Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 16. Розанова В.А. Психология управления. - М., 1999. 17. Столяренко Л.Д. Психология делового общения. -Ростов н/Д: Феникс, 2005. - 416 с.. 18. Управление персоналом: От фактов настоящего к возможностям будущего: Учебное пособие. А. Брасс, В. Глушаков и др. - Мн.: УП «Технопринт», 2002. 19. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М., 1997. 		
5.	<p>ТЕМА: « Управление в социальной сфере. Менеджмент в образовании»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Творческая работа по теме: «Моё представление о роли менеджера в современном образовании» <p><i>Литература:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Брасс А.А. Менеджмент: основные понятия, виды, функции. - Мн.: ООО «Мисанта», 2002. 2. Дафт Д.Л. Менеджмент. - СПб.: Питер, 2002. 3. Дэвид Бодди, Роберт Пэйтон. Основы менеджмента. Питер.1999. 4. Кабушкин Н.И. Основы Менеджмента. Мн., 2001. 5. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Менеджмент в образовании: Психологический аспект. - Мозырь, 2001. - 244 с. 6. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Менеджмент в образовании: Психологический аспект. - Мозырь, 2001. - 244 с. 7. Менеджмент организации. Учебное пособие / под 	2ч. лекц.	Написать эссе (объем 34 стр печатного текста).

редакцией Румянцевой З. П. - Москва: Инфра, 1996.		
8. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2000.		
9. П.И. Третьяков «Управление школой по результатам: практика педагогического менеджмента» -М.: 2001.		
10. Психология менеджмента / под ред. Проф. Никифорова Г.С. - 3-е изд. - Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.		

КРИТЕРИИ ОЦЕНОК РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

1. **10 баллов** — десять:
 - систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы «Основы социального менеджмента», по основным вопросам, выходящим за ее пределы;
 - точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
 - безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
 - выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи, связанные с основами менеджмента и социального менеджмента.
 - полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
 - умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современного менеджмента и давать им критическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин;
 - творческая самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.
2. **9 баллов** - девять:
 - систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы предмета «Основы социального менеджмента»;
 - точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
 - владение инструментарием учебной дисциплины «Основы социального менеджмента», умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
 - способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в рамках учебной программы предмета «Основы социального менеджмента»;

- полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Основы социального менеджмента»;

- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современного менеджмента и социального менеджмента, давать им критическую оценку;

- самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

3. **8 баллов** - восемь:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной программы по дисциплине «Основы социального менеджмента»;

- использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;

- владение инструментарием учебной дисциплины «Основы социального менеджмента»; (методами комплексного анализа, техникой информационных технологий), умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;

- способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в рамках учебной программы предмета «Основы социального менеджмента»;

- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;

- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современного менеджмента и социального менеджмента, давать им критическую оценку с позиций государственной идеологии (по дисциплинам социально-гуманитарного цикла);

- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

4. **7 баллов** - семь:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы предмета «Основы социального менеджмента»;

- использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;

- владение инструментарием учебной дисциплины «Основы социального менеджмента», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;

- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Основы социального менеджмента»;

- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современного менеджмента и социального менеджмента, давать им критическую оценку;

- самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

5. **6 баллов** - шесть:

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы по дисциплине «Основы социального менеджмента»;

- использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;

- владение инструментарием учебной дисциплины «Основы социального менеджмента», умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;

- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы дисциплины «Основы социального менеджмента»;

- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Основы социального менеджмента»;

- умение ориентироваться в базовых теориях, направлениях по изучаемой дисциплине и давать оценку;

- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

6. **5 баллов** - пять:

- достаточные знания в объеме учебной программы по дисциплине «Основы социального менеджмента»;

- использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;

- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;

- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы по дисциплине «Основы социального менеджмента»;

- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Основы социального менеджмента»;

- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине «Основы социального менеджмента» и давать им сравнительную оценку;

- самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

7. **4 балла** - четыре, ЗАЧТЕНО:

- достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Основы социального менеджмента»;
- использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) задачи;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине «Основы социального менеджмента» и давать им оценку;
- работа под руководством преподавателя на семинарских, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

8. **3 балла** - три, НЕЗАЧТЕНО:

- недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта;
- знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Основы социального менеджмента»;
- использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками;
- слабое владение инструментарием учебной дисциплины «Основы социального менеджмента», некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
- неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

9. **2 балла** - два, НЕЗАЧТЕНО:

- фрагментарные знания в рамках учебной программы;
- знание отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой дисциплины «Основы социального менеджмента»;
- неумение использовать научную терминологию дисциплины, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

10. **1 балл** - один, НЕЗАЧТЕНО:

- отсутствие знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта или отказ от ответа.

VI. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.

ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ:

Основная литература.

1. Афонин Ю.А., Жобин А.П., Панкратов А.С. Социальный менеджмент: учебник. -М.: Изд-во МГУ, 2004. - 320 с.
2. Дафт Р.Л. Менеджмент. - СПб.: Издательство «Питер», 2000.
3. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент: учебно-методический комплекс. -М.: Изд-во: Центр ЕАОИ, 2008. - 116 с.
4. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. - М.: «Новое знание», 2009. - 336 с.
5. Попов С.Г. Социальный менеджмент: учебное пособие. -М.: Изд-во «Ось-89», 2009. - 160 с.
6. Психология менеджмента / под ред. Проф. Никифорова Г.С. - 3-е изд. - Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.

Дополнительная литература:

1. Акинфиева Н.В., Беликова Т.В. Социальный менеджмент: Учебно-методическое пособие. - Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. - 92 с.
2. Антикризисный менеджмент / под редакцией проф. Грязновой А.Г. -М., Издательство ЭКМОС, 1999.
3. Беляцкий Н.П. и другие. Техника работы менеджера: Учебное пособие. - Минск, 1998.
4. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом: Учеб. пособие. - Мн., 2000. - 320 с.
5. Большаков А.С. Менеджмент / Учебное пособие. - СПб.: «Издательство "Питер"», 2000.
6. Большов А. В. Менеджмент: теория и практика. - Казань, 1997.
7. Брасс А. А. Менеджмент. - Мн., 2002. - 211 с.
8. Быков А.А., Беляцкая Т.Н. Антикризисный менеджмент: Учеб. пособ. -Мн.:Изд.центр БГУ, 2003.
9. Велков И. Г. Личность руководителя и стили руководства. - Москва, 1992.
10. Вересов Н.Н. Психология управления: Учебн. Пособие. - М., 2001. - 224 с.
11. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. - Москва, 1994.
12. Винтер М. Психология ведения разговора. - Ростов-на-Дону, 1991.
13. Глухов В.В. Менеджмент. -Спб., 2000.
14. Дэвид Бодди, Роберт Пэйтон. Основы менеджмента. - СПб.: «Издательство "Питер"».1999.
15. Егоршин А.П. Управление персоналом Новгород, 1999.
16. Занковский А.Н. Организационная психология - М. 1998.
17. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как правильно оценить человека за час / С.В. Иванова. - 6-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2009.
18. Искусство подбора персонала. Как правильно оценить человека за час / Авт.-сост. Любовь Орлова. - Минск: Харвест, 2008.

19. Казанцев А.К., Подлесных В.И., Серова Л.С. Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах. -М.: ИНФРА-М, 2001. - 367 с.
20. Карпов А.В. Психология менеджмента. - М., 1999.
21. Китов Е. И. Психологические особенности управленческих решений. - Москва, 1989.
22. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. - Москва, 1995.
23. Лебедев В.И. Психология и управление. - Москва, 1990.
24. Малышев К.Б. Психология управления. - М.: ПЕР СЭ, 2000. - 144 с.
25. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2000.
26. Мтаробинский Э.Е. Как управлять персоналом. - М. 1995.
27. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова.- СПб.: Речь, 2001.
28. Ревская Н.Е. Психология менеджмента. Курс лекций. - СПб.: Альфа, 2001. - 240 с.
29. Розанова В.А. Психология управления. - Москва, 1999.
30. Сухарев В. Этика и психология делового человека. - Москва, 1997.
31. Управление персоналом организации. Практикум. - М.: ИНФРА - М., 1999.
32. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я, Кибанова. М.: ИНФРА -М., 1997.
33. Чернявский А.Д. Антикризисное управление: Учеб пособие. -К., 2000.
34. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М., 1997.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ