

МПС РОССИИ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОТКРЫТЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

2/14/1

Одобрено кафедрой
«Экономическая теория»

Утверждено
деканом факультета
«Экономический»

ОБЩИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Рабочая программа
для студентов II курса

специальности
«ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРЕВОЗОК И УПРАВЛЕНИЕ
НА ТРАНСПОРТЕ» (ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ
ТРАНСПОРТ) — (Д)

и студентов III курса
всех инженерно-технических
специальностей, кроме «БЖТ», «ЭК» «Д»



Москва — 2003

Разработана на основании примерной учебной программы данной дисциплины, составленной в соответствии с государственными требованиями к минимуму содержания и уровню подготовки инженера по специальности. Организация перевозок и управление на транспорте (железнодорожный транспорт) — (Д) и всех инженерно-технических специальностей, кроме БЖТ, ЭК, Д.

Составитель: доцент С.С. Слабов

Курс — III

Всего часов — 135

Лекционные занятия — 16 ч.

Практические занятия — 4 ч.

Самостоятельная работа — 115 ч.

Зачет (кол-во) — 1.

Дифференцированный зачет (кол-во) — 1.

ВВЕДЕНИЕ

Учебный курс «Общий менеджмент» предназначен для студентов 3 курса всех инженерно-технических специальностей, кроме БЖТ, ЭК. Данный курс должен познакомить студентов с основными феноменами теории управления и практическими методами поведения человека в организации; основными понятиями, феноменами и явлениями, характеризующими деятельность современной организации; спецификой бизнес-процессов современных фирм, таких как лидерство и мотивация, принятие решений и разрешение конфликтов.

Целью курса «Общий менеджмент» является знакомство с основными принципами и методами анализа организаций, овладение ими и применение их на практике. Учащимся необходимо выработать широкий управленческий взгляд с целью понимания происходящих процессов в организации и принятия необходимых и адекватных управленческих решений.

Изучив дисциплину, студент должен знать и уметь использовать различные методы управления отдельным индивидом, группами людей в организации и всем трудовым коллективом. По окончании курса студент должен приобрести опыт проведения ряда процедур по анализу человеческих ресурсов в современной организации.

Курс «Общий менеджмент» рассчитан на один семестр. Конкретное временное распределение материала, возможности его перемещения и сокращения осуществляются лектором в индивидуальном порядке.

Раздел 1. ВВЕДЕНИЕ В ТЕОРИЮ МЕНЕДЖМЕНТА

ТЕМА 1. Предмет и метод теории менеджмента

Необходимость и предпосылки формирования института организации в обществе. Множество определений организации и функциональная целесообразность их применения. Организация как социальное явление и культурная универсалия. Ключевые понятия; постоянные и устойчивые тенденции; основные характеристики организации. Этапы и стадии жизненного цикла организации. Подсистема управления человеком в организации.

Основные подходы к определению феномена «менеджмент». Соотношение менеджмента и предпринимательства, отношения собственности и управления производством. Менеджмент как управление производством и как управление людьми. Менеджмент как рациональный феномен и как искусство. Объект и предмет изучения науки менеджмента.

Работник, профессиональная и социальная группы, организация как субъекты управленческих отношений. Многообразие ролей менеджера в современной организации. Индивидуальные характеристики трудовой деятельности: мотивация к труду, профессиональные способности, интересы, ценности, культура, сознание и самосознание. Особенности американского, японского и европейского менеджмента. Специфические характеристики российского менеджмента.

Контрольные вопросы:

1. Раскройте специфику различных трактовок термина «менеджмент».
2. Каково соотношение теории менеджмента с социологией организаций, социальной психологией и экономической социологией?
3. Чем обусловлен повышенный интерес к науке управления в конце XX века?

4. В чем состоит специфика российского менеджмента в сравнении с зарубежными направлениями и школами?

Обязательная литература: 1, 14, 21, 40.

Дополнительная литература: 11, 13, 22, 39, 41.

ТЕМА 2. Цели и структурные элементы менеджмента в современной организации

Система организации как единство динамических и структурных компонентов менеджмента. Комплексность, формализация, соотношение централизации и децентрализации, как основные структурные компоненты организации. Уровни менеджмента в организации. Воспроизводство и повторяемость социальных функций в рамках организационной структуры. Первичность функций организации по отношению к ее структуре.

Теория «социальных систем». Понятия результативности и эффективности социального взаимодействия *Ч. Барнарда*. Применение методов структурного функционализма в менеджменте. Основные характеристики внешней среды организации.

Планирование, организация, мотивация и контроль — ключевые функции организации в современных концепциях управления. Функции социальной подсистемы организации. Представление организационной функции и дисфункции *Р.К. Мертоном*. Понятие явной и латентной функций. Соотношение функций целеполагания, интеграции, адаптации и снятия напряжения по *Т. Парсонсу*. Организационный аспект теории «социального действия» *М. Вебера*.

Разновидности организационных целей. Цель как планируемый результат и как желательный результат. Рациональный и интуитивный подходы к формированию организационной цели. Роль менеджера в формировании миссии организации. Соотношение цели и средства в различных типах организаций. Взаимосвязь цели организации и ее куль-

туры; цель и прошлое организации. Подвижность организационных целей.

Контрольные вопросы:

1. Чем обусловлено наличие различных классификаций целей и функций современной организации?
2. Сформулируйте основные цели и функции менеджмента в современной компании?
3. Каково влияние интуиции и культуры менеджера на формирование и развитие организационных целей?

Обязательная литература: 1, 9, 17.

Дополнительная литература: 33, 42, 58, 60.

Раздел 2. НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА

ТЕМА 3. Школы научного и административного управления

Научный и традиционный менеджмент. Концентрация администрацией предприятия «мыслительного» компонента деятельности. Общие принципы системы научного управления *Ф.У.Тейлора*: разделение труда; измерение труда; задачи-предписания; программы стимулирования; мотивация; роль индивидуальных способностей; роль менеджмента; роль профсоюзов; развитие управленческого мышления.

Изучение методов физической работы *Ф.* и *Л. Гилбретам* методами «исследование движения» и «временного исследования» (при помощи хронометрирования и нормирования). Разработка методики премиальной оплаты; проблема социальной ответственности бизнеса; идея использования инструктора по обучению работника предпочтительным способом *Г. Гантта*.

Возможность применения штабного принципа в менеджменте *Г. Эмерсоном*. *Фордизм* как пример механистической

модели организации. Философское обоснование научного менеджмента *О. Шелдоном*. Функции и принципы управления *А. Файоля*, определение им необходимых качеств менеджеров.

Учение *М. Вебера* об идеальной бюрократической организации управления. Принципы бюрократии и неизбежность рационализации общественной жизни по *Веберу*. Логические законы организации *Дж. Муни* и *А. Рейли*. «Синтетический подход» *Л.Гьюлика* и *Л.Урвика* — дальнейшая разработка теоретической и методологической базы классиков школы научного и административного менеджмента.

Контрольные вопросы:

1. В чем состоит специфика школы научного и административного управления?
2. Какие элементы системы «достигающего рабочего» и «достигающего управляющего» являются неадекватными менеджменту конца XX века?
3. Сформулируйте основные методы борьбы с бюрократией, практикуемые в современных зарубежных и отечественных организациях?

Обязательная литература: 9, 10, 66, 67, 73.

Дополнительная литература: 16, 29, 63, 68, 75, 76.

ТЕМА 4. Доктрина человеческих отношений

Изучение *М.П. Фоллет* межличностных отношений в малой группе. Соотношение рационалистического и гуманистического подходов в управлении людьми по *Ф. Ротлисбергеру*. *Х.Мюнстерберг* как основатель промышленной психологии. Основные выводы Хоторнских экспериментов *Э.Мэйо*: открытие социальной системы организации, неформальной структуры малой группы, феномены группового контроля и групповых ценностей.

Институционализация проблемы рестрикционизма. Патологичность организационных конфликтов, необходимость

отказа от иерархичности власти и переход к «менеджменту участия» — установка школы «человеческих отношений». Критика жесткой иерархии и формализации производственных процессов в доктрине «человеческих отношений».

Концепция «Х» и «У» *Д. Макгрегора*. Идея «революции менеджеров» *А. Берли* и *Г. Минза*. Развитие принципов школы «человеческих отношений» в современных условиях. Концепция производственной демократии (*Д. Рисман* и *Дж. Гэлбрейт*); привлечение работников к процессу принятия управленческих решений; программа участия в прибылях; концепция «социотехнических систем»; кружки контроля качества.

Понятие качества рабочей жизни и его основные методики: обогащение труда (*Р. Кан*), изменение социальной обстановки на работе, эргономичное планирование рабочего места, внедрение оздоровительных программ, свободный график работы, гибкие рабочие места.

Контрольные вопросы:

1. Каково значение *хоторнских* экспериментов Э. Мэйо в развитии теории управления?
2. Какое влияние оказывает НТП на рестрикционизм работников в современных организациях?
3. Назовите специфические черты современных концепций производственной демократии в менеджменте.

Обязательная литература: 15, 40, 63, 64.

Дополнительная литература: 16, 26, 45, 62.

ТЕМА 5. Различные школы теории менеджмента

Системный и процессуальный, системный и ситуационный подходы к исследованию феномена управления. Нормативный подход в менеджменте. Восприятие отклонения от предписываемой модели развития как организационная патология. Теории конфликта *Л. Козера* и *Р. Дарендорфа*. Категории игры и власти в работах *М. Крозье*.

«Эмпирическая» школа теории организации и управления. Проблема взаимоотношения теоретических и эмпирических элементов в менеджменте. Естественный системный и экологический подходы к изучению конкретных явлений в практике управления.

Возникновение представлений об организации как об особой культуре. Менеджмент как культурологическая деятельность. Интерпретация основных проблем функционирования организаций в рамках культурологического подхода.

Использование математических моделей в принятии управленческих решений. Применение кибернетических средств и компьютерной техники в решении управленческих задач. Проблема принятия решений в работах *Г. Саймона*. Программное обеспечение планирования, прогнозирования и моделирования. Организация потоков информации для менеджеров.

Классификация современных организаций *Р. Килманном*. Парадигмальная периодизация науки управления. «Открытая» и «закрытая» организационные парадигмы менеджмента.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте методологическую специфику исследования организации различными школами менеджмента.
2. Каково влияние НТП на развитие различных школ и направлений науки менеджмента?
3. Как оценивается различными школами менеджмента явление организационной культуры?

Обязательная литература: 17, 21, 29, 59.

Дополнительная литература: 14, 22, 40, 43.

Раздел 6. ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА И СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

ТЕМА 6. Проблема власти и контроля в менеджменте

Виды профессионального и индивидуального различия людей в организационном пространстве. Феномен власти в менеджменте. Соотношение власти и авторитета в организации. Разновидности организационного авторитета. Понятие баланса власти. Недостаток и избыток власти управляющего. Власть руководителя и власть подчиненных. Ресурсы власти по *А. Этциони*.

Основания позиционной власти и источники личной власти в организации. Основные разновидности власти менеджера: принуждение, вознаграждение, традиции, пример и компетентность. Коммуникационная разновидность власти и концепция зависимости власти. Механизмы реализации власти. Приобщение работников к глобальным целям организации посредством метода убеждения. Проблема делегирования объема властных полномочий.

Соотношение власти и ответственности в организации. Генезис понятия власти в науке управления. Проблема легитимности власти и понятие социального договора. Сущность власти в работе *Н. Макиавелли* «Государь». Виды власти по *М. Веберу*. Проблема властных «зон неопределенности» в работах *М. Крозье*.

Контроль и властные отношения в компании. Виды контроля: контроль за отношениями; контроль за процессом; контроль за результатом. Понятие прямого и опосредованного контроля в управлении. Малая группа и организационное ядро — источники контроля в организации. Процесс возрастания уровней организации и проблема роста затрат на контроль.

Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте источники личной и позиционной власти менеджера в организации.

2. Какие методы поведения эффективны для менеджера, находящегося в «зоне неопределенности» руководителя?

3. Каковы методы и цели группового контроля в организации?

Обязательная литература: 10, 18, 56.

Дополнительная литература: 4, 7, 38, 57, 61, 73.

ТЕМА 7. Управление конфликтами

Конфликты в современной науке управления: модели и концепции. Схема организационного конфликта; его структура и функции. Конфликт в организации как социально — психологический процесс: фазы и механизмы протекания. Понятия агентов (носителей) конфликта, силы участников конфликта и ранги оппонента в конфликте. Стадии конфликта: возникновение, предконфликтное состояние, вызревание, разрастание и ход, затухание и остаточное воздействие.

Интеграционная и дестабилизационная концепции конфликта в менеджменте. Объективные и субъективные факторы конфликта. Различные уровни напряженности в организационном конфликте. Конкуренция и соревнование как потенциальные источники конфликта. Понятия компромисса и сотрудничества в конфликтном менеджменте. Структурные и межличностные методы разрешения конфликтов.

Классификация противоречий, лежащих в основе социальных конфликтов: противоречие взаимодействий и взаимоотношений, интересов, ценностей, социально-ролевой структуры, информации, власти и др.

Организационный, социально — психологический, коммуникативный и информационный способы предотвращения конфликта. Средства «разжигания» конфликта. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы. Деловые переговоры и посредничество как способы урегулирования конфликтных ситуаций в трудовых коллективах. Основные формы поведения человека в конфликте. Забастовка как вид массового производственного конфликта.

Контрольные вопросы:

1. Чем обусловлено интенсивное развитие теории управления конфликтами в конце XX века?

2. Каковы позитивные последствия внутриорганизационных конфликтов?

3. Какое значение приобретает в ходе конфликта исполнение менеджером нескольких социальных ролей в организации?

Обязательная литература: 2, 7, 31, 34.

Дополнительная литература: 25, 33, 35, 57, 74.

ТЕМА 8. Руководство и лидерство в менеджменте: принципы, стили и функции

Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие. Формальное и неформальное лидерство. Основные подходы к феномену лидерства. Качества лидера и ограниченность «теории лидерских качеств» в управлении. Исследования образа «идеального руководителя» *Р. Стогдиллом* и *Э. Гизелли*.

Стили руководства в работах *К. Левина*. Базовые стили лидерства в исследованиях *Р. Лайкерта*. Проблема участия подчиненных в управлении. Партиципативный менеджмент в современных организациях. Структурные и мировоззренческие аспекты лидерства как следствие теории «Х» и «У» *Д. Макгрегора*.

Стиль, ориентированный на интересы производства и стиль, ориентированный на интересы человека. Управленческая решетка *Р. Блейка* и *Дж. Моутон* как пример нормативного подхода в оценке эффективности руководства. Шкала лидерского поведения *Р. Танненбаума* — *В. Шмидта*. Трехосевая таблица *Реддина*.

Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте. Модель *Ф. Фидлера*. Модель принятия решения руководителем *В. Врума* — *Ф.Йеттона* и *А. Яго*. Инструментальный подход — «путь-цель» *Т. Митчела* — *Р. Хауса*. Модель

ситуационного лидерства *Дж. Стинсона* — *Т. Джонсона*. Концепция *П. Херси* и *К. Бланишар*. Модель эффективного и успешного руководителя *Б. Басса* и *Ф. Лютенса*. Концепция страха и любви *А. Этциони*.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите специфические черты феноменов лидерства и руководства менеджера в организации.

2. Сформулируйте критерии эффективности лидерства и руководства менеджера в организации.

3. Какие методы поощрения может использовать менеджер для достижения подчиненным организационных целей?

Обязательная литература: 3, 17, 53, 59.

Дополнительная литература: 6, 46, 47, 52.

ТЕМА 9. Феномен мотивации в менеджменте

Различные трактовки термина «мотивация» в менеджменте. Соотношение понятий потребностей, мотивов, мотивации, стимулов, вознаграждений, интересов и целей. Роль первичных и вторичных потребностей; внешнего и внутреннего вознаграждения для группы и индивида. Трактовка феномена потребности *З. Фрейдом*, *П. Сорокиным*, и *К. Мадсенном*. «Метод кнута и пряника» — традиционный метод управления мотивацией человека. Концепция положительного подкрепления *Б. Скиннера*.

Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей *А. Маслоу*, двухфакторная теория *Ф. Герцберга*, мотивационная теория *Д. Макклелланда*, теория ERG (ССР) *К. Альдерфера*. Практика применения содержательных теорий мотивации. Недооценка национальных, социальных и личностных различий индивида содержательными теориями мотивации. Современные интерпретации пирамиды *А. Маслоу*, *Ж. Годфруа*, *Р. Инглехартом* и *С. Коссеном*.

Процессуальные теории мотивации: теория ожидания *В. Врума*, теория справедливости *С. Адамса*, модель *Л. Портера* — *Э. Лоулера*, теория постановки *Э. Лока*, концепция

партиципативного управления. Ситуационная природа вознаграждения индивида в организации. Восприятие человеком внутренней и внешней справедливости. Современные механизмы обеспечения справедливости в организации. Мотивирующая роль компенсаций за неравные условия в менеджменте.

Контрольные вопросы:

1. В чем состоит специфика мотивации работника в конце XX века?
2. Каково влияние понятия справедливости на мотивацию трудовой деятельности человека?
3. Сформулируйте различные виды «компенсационного пакета» внутри организации.

Обязательная литература: 14, 40, 59, 70.

Дополнительная литература: 17, 39, 52, 77.

ТЕМА 10. Коммуникации и информация в менеджменте.

Феномен коммуникационного менеджмента. Система организационных коммуникаций и социальные функции коммуникаций. Разновидности коммуникаций в организации: вертикальные и горизонтальные; односторонние и двусторонние; внутренние и внешние; формальные и неформальные организационные коммуникации.

Этапы коммуникационного процесса. Надежность и актуальность управленческой информации. Проблема выбора канала передачи информации. Феномен обратной связи в менеджменте. Избирательность человеческого восприятия. Понятия коммуникационной роли, коммуникационного стиля и коммуникационной сети в организации.

Проблемы «фильтров» и «шумов» в процессе коммуникации. Техно-технологические и социально-психологические «помехи» в процессе организационной коммуникации. Семантические трудности современного менеджмента. Раз-

ница в статусах как коммуникационная проблема в организации. Накопление ошибок по мере увеличения числа уровней управления в организации. «Мостик Файоля». Проблема внесения собственного «Я» в процесс передачи и переработки информации в организации.

Бюрократический принцип сохранения непрерывности линии коммуникации и возможность доступа к ней любого члена организации. Роль слухов в современной организации. Перегруженность каналов управленческой информацией. Понятие «информационного взрыва». Причины и последствия формализации общения в организации. Проблема невербальной коммуникации в менеджменте.

Контрольные вопросы:

1. В чем состоит влияние НТП на коммуникации в организации?
2. Сформулируйте основные проблемы осуществления обратной связи в менеджменте.
3. Перечислите основные виды технико-технологических и социально-психологических «помех» в организации.
4. В чем состоит положительная роль внутриорганизационных слухов для менеджера?

Обязательная литература: 12, 17, 29, 32, 49.

Дополнительная литература: 1, 3, 21, 40, 44.

ТЕМА 11. Разработка и принятие управленческого решения.

Организационное управленческое решение: сущность, разновидности, качество. Структура управленческого решения: подготовка, принятие, исполнение и контроль. Субъект и объект управленческого решения. «Образы» управленческого решения: проект фиксированных рациональных изменений; выбор альтернативы поведения; основная функция руководителя; акт, затрагивающий систему социальных отношений и интересов. Индивидуальные и коллективные управленческие решения: достоинства и недостатки.

Зависимость стиля принятия управленческого решения от структуры организационных отношений. Основные модели поведения руководителя при принятии управленческих решений. Типы управленческих решений по *А.И. Пригожину*: жестко детерминированные (стандартные, вторичные) и инициативные (ситуационные, реорганизационные). Понятие и разновидности среды управленческого решения.

Факторы, влияющие на качество решения в менеджменте: ролевые позиции и способность субъекта к переработке информации. Рациональный и интуитивный подходы к выработке управленческого решения. Формулирование проблемы и выработка альтернативных решений в менеджменте.

Проблема привлечения работников к принятию решения как средство повышения результативности управления. Исполняемость решения как показатель управляемости организации. Феномен риска при принятии управленческого решения.

Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте специфику характера и процедуры выработки современного управленческого решения.
2. Как зависит управленческое решение от стиля управления в организации?
3. Перечислите положительные и отрицательные моменты наличия альтернатив в процессе разработки, принятия и осуществления управленческого решения.

Обязательная литература: 12, 37, 59, 72.

Дополнительная литература: 5, 36, 55, 79.

ТЕМА 12. Организационные патологии и пути решения менеджментом современных внутри-организационных проблем

Организационные дилеммы и проблемы: безличность и отчуждение; противоречивость или потеря организа-

цией цели; изменение типа или продукта организации. Технократизм и формализм организационной управленческой структуры. Бюрократия и коррупция как имманентные черты организации. Волонтаризм и анархия в менеджменте.

Кризисы и стагнация организаций. Конфликты и стрессы современных управляющих: причины и способы устранения. Стереотипы мышления менеджера, шаблонность и формальность решения поставленных задач. Проблема применения методов формальной оценки персонала в менеджменте. Аттестация персонала. Рост численности организации и проблемы группового контроля и координации. Система поощрений и наказаний современного менеджмента.

Трудности и преимущества внутреннего управленческого консультирования. Методы групповой работы в менеджменте. Сильные и слабые стороны командной организации труда. Игровые методы в практике управления. Феномен организационного развития в менеджменте. Проблема процесса управления изменениями в организации. Модели организационного развития *Л. Грейнера* и *К. Левина*. Теория выбора карьеры *Дж.Л. Голланда*. Специфика построения карьеры в современных организациях. Культурные барьеры в процессе глобализации и интернационализации менеджмента.

Контрольные вопросы:

1. Каковы основные сложности построения карьеры в современных организациях?
2. Какие существуют методы развития творческого потенциала менеджера?
3. Сформулируйте основные преимущества и недостатки применения игровых методов в практике современного менеджмента.

Обязательная литература: 8, 11, 23, 36, 53.

Дополнительная литература: 19, 20, 34, 69, 78.

Перечень тем лекционных занятий

№	Наименование темы	Кол-во часов
1.	Предмет и метод теории менеджмента	2
2.	Цели и структурные элементы менеджмента в современной организации	4
3.	Школы научного и административного управления	2
4.	Доктрина человеческих отношений	2
5.	Проблема власти и контроля в менеджменте	2
6.	Руководство и лидерство в менеджменте: принципы, стили и функции	4
	Итого	16

Перечень тем практических занятий

№	Наименование темы	Кол-во часов
1.	Феномен мотивации в менеджменте	2
2.	Коммуникации и информация в менеджменте	2
	Итого	4

Тематика рефератов

1. Множество определений организации и функциональная целесообразность их применения.
2. Организация как социальное явление и культурная универсалия.
3. Система организации как единство динамических и структурных компонентов менеджмента.
4. Первичность функций организации по отношению к ее структуре.
5. Планирование, организация, мотивация и контроль — ключевые функции организации в современных концепциях управления.
6. Разновидности организационных целей.

7. Взаимосвязь цели организации и ее культуры; цель и прошлое организации.
8. Системный и процессуальный, системный и ситуационный подходы к исследованию феномена управления.
9. Возникновение представлений об организации как об особой культуре.
10. Учет стихийных факторов социально-экономического окружения при разработке долгосрочных планов организации.
11. Основные типы плановых преобразований в организации.
12. Разновидности влияния нововведений на изменение организационной структуры.
13. Проблема сопротивления персонала организации инновациям.
14. Понятие оперативного управления производством.
15. Трудовой коллектив как категория социальной психологии; типы и виды взаимодействий в организации: межличностные, индивидуально-групповые, межгрупповые.
16. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы.
17. Деловые переговоры и посредничество как способы урегулирования конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.
18. Соотношение власти и авторитета в организации. Соотношение власти и ответственности в организации.
19. Власть руководителя и власть подчиненных.
20. Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие.
21. Соотношение понятий потребностей, мотивов, мотивации, стимулов, вознаграждений, интересов и целей.
22. Практика применения содержательных теорий мотивации.

23. Современные механизмы обеспечения справедливости в организации.
24. Техничко-технологические и социально-психологические «помехи» в процессе организационной коммуникации.
25. Индивидуальные и коллективные управленческие решения: достоинства и недостатки.
26. Проблема привлечения работников к принятию решения как средство повышения результативности управления.

Краткие методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Тему реферата студент выбирает самостоятельно в соответствии с указаниями преподавателя.

Подготовка к написанию реферата предполагает подбор литературы. Литература, приведенная в настоящей программе носит рекомендательный характер. При написании реферата нужно, прежде всего, определить его цель. Затем следует внимательно изучить содержание темы, выделить наиболее важные проблемы и составить план, в соответствии с которым будет изложена работа. Страницы должны быть пронумерованы, в конце приводится список использованной литературы, ставятся дата окончания работы и подпись. Объем работы должен составлять 15–20 страниц.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Американская социология. Проблемы. Перспективы. Методы. Сб. статей. — М., 1972.
2. Андреев В.И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров и разрешения конфликтов. — Казань, 1992.

3. Андреева Г.М. Социальная психология. — М., 1994.
4. Ансар П. Современная социология // Социологические исследования. № 9. 1996. С.135–143.
5. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка; Учебн. пос. — М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1998.
6. Блейк Р.Р., Моутон Д.С. Научные методы управления. — Киев, 1990.
7. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! — Новосибирск, 1989.
8. Вахрушев В. Принципы японского управления. — М., 1992.
9. Вебер М. Избранные произведения. — М., 1990.
10. Вебер М. Харизматическое господство // Социологические исследования. № 5. 1988.
11. Вейлл П. Искусство менеджмента. — М., 1993.
12. Венделин А.Г. Подготовка и принятие управленческого решения. — М., 1977.
13. Верховин В.И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. — М., 1991.
14. Веснин В.Р. Основы менеджмента. Курс лекций для студентов высших учебных заведений. — М., 1996.
15. Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений в промышленности». — М., 1971.
16. Вильховченко Э.Д. Технократические тупики развития наемного труда // Социологические исследования. № 5. 1993.
17. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. — М.: МГУ, 1995.
18. Власть: философско-политические аспекты. — М.: Сб. / АН СССР Ин-т философии, 1989.
19. Вознесенская Н.Н. Совместные предприятия как форма международного экономического сотрудничества. — М., 1995.
20. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учеб-

ник для вузов. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998.

21. Герчикова А.Н. Менеджмент: Учебник. — М., 1995.

22. Глухов В.В. Основы менеджмента. Учебно-справочное пособие. — СПб. 1995.

23. Грачев М. Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации. — М., 1993.

24. Грейсон Дж. Мл., О' Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. — М., 1991.

25. Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев Г. Введение в общую теорию конфликтов. — М., 1993.

26. Дункан У.Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. — М., 1996.

27. Дюркгейм Э.О. О разделении общественного труда. — М., 1991.

28. Евенко Л.И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями. — М., 1983.

29. Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. // Российская ассоциация бизнес — образования. №1. 1996. С.22–29.

30. Екатеринбургский Ю.Н. Управленческие ситуации. Анализ и решения. — М., 1988.

31. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. — Калуга, 1993.

32. Зверинцев А.Б. Коммуникационный менеджмент. СПб.: Союз, 1997.

33. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. — М., 1986.

34. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. — М., 1995.

35. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. — М., 1990.

36. Как добиться успеха: практические советы деловым людям. — М., 1992.

37. Карданская Н.Л. Принятие управленческого решения: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999.

38. Кейзеров Н.М. Власть и авторитет: критика буржуазных теорий. — М., 1973.

39. Кнорринг В.И. Искусство управления: Учебник. — М., 1997.

40. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент: Учеб. посе. — М., 1995.

41. Кравченко А.И. Социология менеджмента: Учеб. Пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999.

42. Кравченко А.И. Трудовые организации. Структура. Функции. Поведение. — М., 1991.

43. Кравченко К.А. Исследование организаций за рубежом: Аналитический обзор // Социологические исследования. / № 8–9. 1994.

44. Красовский Б.Д. Руководитель трудового коллектива: из опыта психолого-управленческого консультирования. — М., 1989.

45. Кривневич В.В. Социальные последствия автоматизации. — М., 1985.

46. Кричевский Р.Л. Если вы — руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. — М., 1996.

47. Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство. Исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. — Архангельск, 1996.

48. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент. М., 1994.

49. Култыгин В.П. Концепция социального обмена в современной социологии // Социологические исследования. №5. 1997. С. 85–99.

50. Кунц Г., О' Доннел С. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т. 1–2. — М., 1981.

51. Курицин А.Н. Секреты эффективной работы: опыт США и Японии для предпринимателей и менеджеров. — М., 1994.

52. Курс практической психологии, или как научиться

работать и добиваться успеха. Для высшего управленческого персонала: Учеб. пособие // Автор — составитель Р.Р.Кашапов. — Ижевск, 1996.

53. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки. — М., 1995.

54. Лебедева И.П. Японские корпорации: стратегия развития. — М., 1995.

55. Литвак Б.Г. Управленческие решения. — М.: ЭКМОС, 1998.

56. Макиавелли Н. Государь. — М., 1990.

57. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. — М., 1996.

58. Мертон Р.К. Социальная теория и социальная структура // Социологические исследования. №2–4. 1992.

59. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М., 1992.

60. Мильнер Б.З. Теория организаций. — М.: ИНФРА-М, 1998.

61. Мшвениерадзе В.В., Кравченко А.И. и др. Власть: Очерки современной политической философии Запада. — М., 1989.

62. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. М., 1991.

63. Поспелов Д.Е. Ситуационное управление. — М., 1986.

64. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. — Воронеж, 1995.

65. Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организациях. — М., 1995.

66. Тейлор Ф.У. Менеджмент. — М., 1992.

67. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М., 1992.

68. Управление — это наука и искусство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд. — М.: Республика, 1992.

69. Управленческое консультирование. / Под ред. М. Кубра. В 2 т. — М.: Интер-эксперт, 1992.

70. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. — М.: ЭКМОС, 1999.

71. Файоль А. Общее и промышленное управление. — М., 1992.

72. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения: Учебн.е пос. — М.,1997.

73. Философия власти. // Под ред. Ильина В.В. — М., 1993.

74. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или переговоры без поражения. — М., 1990.

75. Форд Г. Моя жизнь. Мои достижения. — М., 1989.

76. Форд Г. Сегодня и завтра. — М., 1992.

77. Херцберг Ф., Мейнер М. Побуждения к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. № 1. 1990.

78. Хунагов Р.Д. Проблема рациональности организационных структур // Социологические исследования. № 7. 1995. С. 122–132.

79. Цыгичко В.Н. Что необходимо знать руководителю о принятии решения. — М., 1991.

