

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО – ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»
ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

«Утверждаю»

Проректор по заочному и
дополнительному образованию
ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ
Беляев А. Н.

« 29 » 12 2016 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

Документ о квалификации - удостоверение о повышении квалификации

Объем - 72 часа (2 зачетные единицы)

Категория слушателей – лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование


Разработчик: кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и маркетинга в АПК ВГАУ Шевцова Н.М. Шевцова Н.М

Воронеж 2016 г.

Рассмотрена на заседании кафедры управления и маркетинга в АПК
«23» декабря 2016 г. протокол № 5

Заведующая кафедрой  Закшевская Е.В.

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процес-
се методической комиссией управления дополнительного образования
ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ «29» декабря 2016 г. протокол № 7

Председатель методической комиссии  Беляев А.Н.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

Нормативно-методические основы разработки дополнительной профессиональной программы повышения квалификации с учетом требований профессиональных стандартов представлены в следующих документах:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015);

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;

Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов»;

Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;

Приказ Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении перечня профессий рабочих и должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»;

Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05 вн;

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» от «08» сентября 2015 г. № 608н.

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» от «06» октября 2015 г. № 691н.

Локальные нормативные акты ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ:

- П ВГАУ 1.1.05 – 2014 ПОЛОЖЕНИЕ о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов от 11.02.2014 г.

- П ВГАУ 1.4.01 – 2016 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам от 28.04.2016 г.

- ПСП ВГАУ 7.3.013.2000-2015 ПОЛОЖЕНИЕ об управлении дополнительного образования от 03.02.2016 г.

- Лицензия серия 90Л01 № 0008770, регистрационный № 1750 от 10 ноября 2015 г., выданная Федеральной службой по надзору в сфере образования на срок - бессрочно.

1.2. Требования к слушателям

Высшее или среднее профессиональное образование, стаж работы не менее 1 года.

1.3. Форма освоения программы

Очно-заочная.

1.4. Цель и планируемые результаты обучения

С увеличением объема и интенсивности человеческой активности количество образовательных организаций и разделение труда педагогических работников постоянно изменяется, их профилизация, специализация и интернационализация увеличиваются. Эти факторы определяют дальнейшее обособление управленческих функций от трудовых

функций специалистов и работников в образовательной организации. В этом смысле управление образовательной организацией – особый вид профессиональной деятельности, отличающийся тем, что она призвана объединять и направлять специалистов иных видов профессиональной деятельности для достижения общих целей образовательной организации. В управленческой деятельности руководителя образовательной организации многие функции являются специфичными и это требует коллективных усилий многих руководителей. Тем самым определяются специализации в самой управленческой деятельности. Часть управленческих функций может быть делегирована внешним исполнителям, часть, несомненно, остается внутри самой организации. Примерами такой специализации являются организации промышленности, строительного комплекса, взаимодействующие по принципу жизненных циклов продукции. Это позволяет им объединяться в кластеры с общими целями, но большой степенью специализации внутри самих предприятий и сосуществовать в условиях здоровой конкуренции.

Цель: дать слушателям представления о современной проблематике вопросов управления организацией, основных положениях корпоративной социальной ответственности и ее роли в устойчивом развитии предприятия, внедрении стандартов системы менеджмента их влиянии на социально-экономическую эффективность управления

Задачи:

- 1) выработать общее представление о комплексе теоретических подходов и основных проблем современной науки управления;
- 2) овладеть ключевыми терминами и понятиями, основными принципами и методами менеджмента, навыками системного формирования и проведения эффективной управленческой политики в организации;
- 3) научиться практическим методам работы с персоналом и принципам принятия эффективных управленческих решений;
- 4) исследование тенденций, обуславливающих непрерывность изменений во внешней и внутренней организационной среде;
- 5) формирование методов оценки и учета степени влияния различных факторов на эффективность организации;
- 6) научиться анализировать системы внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности в организации, выявлять и согласовывать интересы участников корпоративных отношений в сфере социальной ответственности

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Актуальные вопросы менеджмента» направлена на освоение следующих профессиональных компетенций по виду профессиональной деятельности:

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции	Осваиваемые профессиональные компетенции	Владеть	Уметь	Знать
Управлять единолично организацией и ее развитием	1. Разрабатывать общую стратегию организации; 2. Управлять ресурсами организации;	Знание основ разработки и реализации стратегии развития организации, ресурсного обеспечения такого развития, оценки его результатов и вклада каждого конкретного члена организации в его достижение	Основными формирования стратегии развития организации и способами ее реализации.	Оценивать разработанную стратегию развития реализации и степень ее реализации, а также предлагать направления ее корректировки под воздействием изменений внешней и внутренней среды.	Общие принципы разработки и реализации стратегии развития организации. Общие принципы ресурсного обеспечения реализации стратегии развития организации.
	3. Оценивать результаты деятельности членов команды руководителей; 4. Координировать деятельность членов команды руководителей; 5. Планировать изменения в организации и минимизировать связанные с ними риски	Знание способов координации, контроля и мотивации сотрудников и руководителей разного уровня к достижению поставленных стратегических и тактических целей организации и умение применять их на практике	Способами координации, контроля и мотивации исполнительного и руководящего персонала к достижению поставленных стратегических и тактических целей организации.	Организовывать работу персонала и использование ресурсов ради достижения целей организации. Планировать мероприятия по мотивации персонала, в том числе руководящего.	Методики мотивации персонала. Способы координации работ и исполнителей. Сущность системы контроля реализации программ.
		Владение навыками планирования и проведения изменений в организации в ответ на изменения внешней и внутренней среды, а также раннего выявления потребностей в таких изменениях	Навыками планирования и проведения изменений в организации в ответ на изменения внешней и внутренней среды.	Разрабатывать и обосновывать программы проведения изменений в организации. Оценивать происходящие изменения внешней и внутренней среды организации.	Сущность планируемых изменений в организации и их роль в современном управлении. Понятие и закономерности динамики внешней и внутренней среды организации.

1.5. Трудоемкость программы - 72 ч (2 зачетные единицы).**2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

№ п/п	Наименование учебных разделов	Формы промежуточной аттестации	Обязательные учебные занятия			Самостоятельная работа		Практика (стажировка) (час.)	Итоговая аттестация (час)	Всего (час.)
			всего (час.)	лекции (час)	практические занятия (час.)	всего (час.)	в т. ч. консультаций при выполнении самостоятельной работы			
1.	Управление корпоративной социальной ответственностью на предприятия	Устный опрос на практических занятиях, тестирование	8	4	4	5	-	-	-	13
2.	Управление изменениями в организации		6	4	2	10	-	-	-	16
3.	Интеллектуальный капитал организации		4	2	2	10	-	-	-	14
4.	Факторы успеха организации		4	2	2	10	-	-	-	14
5.	Стандарты системы менеджмента		8	4	4	5	-	-	-	13
	Итоговая аттестация слушателей (зачет)									2
Всего по программе:			30	16	14	40	-	-	2	72

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Занятия проводятся 3 недели по пятницам и субботам (6-8 академических часов в день в соответствии с расписанием).

4. СОДЕРЖАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

4.1. АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Наименование разделов	Содержание учебного материала и формы организации деятельности слушателей	Уровень освоения	Объем аудиторных часов
1	2	3	4
Раздел 1. Управление корпоративной социальной ответственностью на предприятии.	Содержание учебного материала		
	Потребность, необходимость и возможности корпоративной социальной ответственности (КСО). Виды и формы внутренней КСО. Развитие системы социальной ответственности в организациях. КСО и конкурентные преимущества организации. Факторы эффективности КСО	Репродуктивный	8
	Информационные (лекционные) занятия		4
	Роль ответственности в менеджменте. Источники и типология ответственности. Формы внутренней и внешней КСО		4
	Практические занятия		4
	Оценка и механизм реализации ответственности		4
Раздел 2. Управление изменениями в организации	Содержание учебного материала		
	Понятие, модель и этапы процесса управления изменениями. Типы организационных изменений. Природа и причины конфликтных ситуаций в организации. Управление конфликтами. Управление изменениями.	Репродуктивный	6
	Информационные (лекционные) занятия		4
	Сущность организационных изменений. Концепция организационного развития. Управление изменениями.		4
	Практические занятия		2
	Предвидение и разрешение конфликтных ситуаций		2
Раздел 3. Интеллектуальный капитал организации	Содержание учебного материала		
	Сущность интеллектуального капитала. Интеллектуальные ресурсы как основа интеллектуального капитала организации. Интеллектуальный капитал и конкуренция. Управление интеллектуальным капиталом.	Репродуктивный	4
	Информационные (лекционные) занятия		2
	Интеллектуальные ресурсы предприятия. Поддержка образовательного уровня в организации		2
	Практические занятия		2
	Оценка интеллектуального капитала		2

Раздел 4. Факторы успеха организации	Содержание учебного материала		
	Постановка целей и задач в управлении. Миссия организации. Влияние внешней и внутренней среды на деятельность предприятия. Составляющие успех организации. Эффективность управления	Репродуктивный	4
	Информационные (лекционные) занятия		2
	Определение целей и задач деятельности предприятия. Показатели эффективности управления и успеха организации		2
	Практические занятия		2
	Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на успех организации		2
Раздел 5. Стандарты системы менеджмента	Содержание учебного материала		
	Виды систем сертификации и их характеристика. Преимущества международных стандартов. Система менеджмента качества в организации. Международные стандарты КСО. Внутренний аудит системы менеджмента.	Репродуктивный	8
	Информационные (лекционные) занятия		4
	Стандартизация КСО. Сертификация продукции, персонала. Менеджмент качества в организации		4
	Практические занятия		4
	Анализ структуры и содержания стандарта социальной ответственности		4
Зачет			2
Всего аудиторных часов			22

4.2. Самостоятельная работа

Раздел	Содержание самостоятельной работы	Объем, часов	Литература
1	2	3	4
1. Управление корпоративной социальной ответственностью на предприятии.	Принципы КСО. Модели КСО (американская, европейская). Государственное регулирование КСО. Эффективность корпоративной социальной ответственности Качество взаимодействия компании со всеми стейкхолдерами.	5	Никитина Л.М. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Л.М. Никитина, Д.В. Борзаков. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 445 с. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров/ Э.М. Коротков, О.Н.Александрова, С.А. Антонов [и др.]; под ред. Э.М. Короткова. – М.: Издательство Юрайт, 2013 – 445 с. Дементьев А.Г. Основы корпоративного управления /А.Г. Дементьев. – М.: Магистр, 2011.
2. Управление изменениями в организации	Модель эффективности изменений: проблемы функционирования организации, системность в обеспечении ресурсами, организация производственного процесса. Типология изменений.	10	Пустынникова Е.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Е.В. Пустынникова. – 2-у изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 320 с. Решетникова К.В. Организационная конфликтология: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 175с. Шапиро С.А. Организационное поведение: учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.: КНОРУС, 2012. – 352 с. Шевцова Н.М. Теория управления: учебное пособие / Н.М. Шевцова, Т.В. Сабетова, И.Ю. Федулова – Воронеж: ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, 2015. – 182 с. Бражников М.А. Управление изменениями: базовый курс: учеб. пособие / М.А. Бражников, И.В. Хорина. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2015. – 238 с.: ил.
3. Интеллектуальный капитал организации	Понятие и виды интеллектуальной собственности организации. Международные акты и международные организации в сфере охраны интеллектуальной собственности. Информационно-коммуникационные процессы и технологии передачи знаний и управления интеллектуальным капиталом. Оценка эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал.	10	Леонтьева, Л. С. Управление интеллектуальным капиталом : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. С. Леонтьева, Л. Н. Орлова. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 295 с. — Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс. Зинов В.Г., Лебедева Т.Я., Цыганов С.А. Инновационное развитие компании: управление интеллектуальными ресурсами: Учебное пособие / Под ред. В.Г. Зинова. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2009. – 248 с. Салихов Б.В., Салихова И.С. Управление неявными знаниями в организации: учебное пособие / под ред. Б.В. Салихова. - Моск. ун-т им. С.Ю. Витте. Каф. менеджмента и маркетинга. [Электронное издание]. М.: изд. «МУ им. С.Ю. Витте», 2015. - 200 с.

1	2	3	4
4. Факторы успеха организации	Управление временем. Организация трудового процесса. Самоконтроль. Управление рисками. Эффективность организационной культуры. Контроль эффективности управления.	10	Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р.Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 320 с. Балашов А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. - 288 с. Басовский Л.Е. Менеджмент: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по экон. и упр. спец. / Л.Е.Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 214 с.
5. Стандарты системы менеджмента	Глобальный пакт ООН Стандарт АА 1000 Стандарт ISO 14001 Стандарт ISO 26000	5	Никитина Л.М. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Л.М. Никитина, Д.В. Борзаков. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 445 с. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров/ Э.М. Коротков, О.Н.Александрова, С.А. Антонов [и др.]; под ред. Э.М. Короткова. – М.: Издательство Юрайт, 2013 – 445 с. Дементьев А.Г. Основы корпоративного управления /А.Г. Дементьев. – М.: Магистр, 2011

5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

5.1. Формы аттестации

Текущий контроль знаний слушателей проводится в виде электронного тестирования и путем индивидуального опроса по результатам выполнения индивидуальных заданий на практических занятиях. Цель теста – дифференцировать уровень подготовки слушателей по отдельным разделам изучаемого материала.

Для допуска к зачету необходимо:

- 1.Посещение занятий.
2. Выполнение практических заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.
4. Текущее тестирование.

На сдачу зачета отводится два часа.

Зачет принимает один преподаватель в форме индивидуальной беседы с каждым слушателем в присутствии остальных экзаменуемых. Общая оценка устного зачета складывается из оценок по каждому из заданных вопросов.

На зачете проставляется:

«**Зачтено**» - знания слушателей характеризуется такими качествами, как «полнота», «глубина», «системность», но они испытывают затруднения проявлять знание в обобщённой и конкретной форме, в свёрнутой и развёрнутой формах, не в полной мере владеют и «систематичностью» знаний, т.е. при изменении проблемы или формулировки вопроса они не могут выстроить известные им знания под новым углом зрения.

При ответах характерно: отсутствие самостоятельности суждений; на высоком уровне проявляется умение воспроизводить известные им по литературе знания и опыт; неумение обосновывать высказываемые им суждения.

«**Не зачтено**» - при ответе подходят к анализу процессов управления человеческими ресурсами с бытовых позиций. Можно считать, что изучение программы «Менеджмент» не привнесло ничего нового в профессиональное развитие личности слушателя как сотрудника службы управления персоналом.

5.2. Оценочные средства

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Основные показатели оценки результата
Знание основ разработки и реализации стратегии развития организации, ресурсного обеспечения такого развития, оценки его результатов и вклада каждого конкретного члена организации в его достижение	Пороговый уровень освоения компетенции: знает базовый понятийный аппарат, методологические основы и методы стратегического управления организацией. Продвинутый уровень освоения компетенции: владеет методами стратегического управления организацией. Высокий уровень освоения компетенции: способен использовать, творчески трансформировать и совершенствовать методы, методики, технологии стратегического управления организацией.
Знание способов координации, контроля и мотивации сотрудников и руководителей разного уровня к достижению поставленных стратегических и тактических целей организации и умение применять их на практике	Пороговый уровень освоения компетенции: знает принципы и способы координации, контроля и мотивации сотрудников к достижению поставленных целей организации. Продвинутый уровень освоения компетенции: владеет координации, контроля и мотивации сотрудников к достижению поставленных целей организации. Высокий уровень освоения компетенции: способен организовывать процесс координации, контроля и мотивации сотрудников к достижению поставленных целей организации.
Владение навыками планирования и проведения изменений в организации в ответ на изменения внешней и внутренней среды, а также раннего выявления потребностей в таких изменениях	Пороговый уровень освоения компетенции: знает сущность и способы проведения планируемых изменений в организации. Продвинутый уровень освоения компетенции: владеет навыками планирования и проведения изменений в организации. Высокий уровень освоения компетенции: способен планировать и проводить изменения в организации, а также выявлять потребность в таких изменениях на ранних стадиях ее возникновения.

Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«зачтено»	выставляется слушателю, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым теоретическим вопросам, возможно допускает отдельные погрешности в ответе на теоретические вопросы
«не зачтено»	выставляется слушателю, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений основного учебно-программного материала

Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Слушатель воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый	Слушатель выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий	Слушатель анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована	Слушатель показывает низкое знание терминов и основных понятий учебной дисциплины.	Менее 55 % баллов за задания теста.

Тестовые задания

1. Система менеджмента – представляет собой процесс:
 - 1) управления ресурсами (человеческими, финансовыми, техническими и пр.) для достижения predetermined целей.
 - 2) удостоверяющий, что определенный продукт соответствует требованиям, предусмотренным в правилах и стандартах.
 - 3) подтверждающий, что человек имеет компетентность и возможности, предусмотренные в некоторых правилах и / или стандартах.

2. На каком количестве принципов основана система менеджмента качества:
 - 1) 4
 - 2) 8
 - 3) 16

3. Требования системы менеджмента качества изложены в:
 - 1) ISO 9001
 - 2) ISO 14001
 - 3) OHSAS 18001

4. Аудит третьей стороны проводится:
 - 1) органами по сертификации
 - 2) представителями потребителя
 - 3) компетентным персоналом компании

5. Аудиты подразделяются на:
 - 1) внутренний и внешний
 - 2) собственный и заказной
 - 3) самостоятельный и привлеченный

6. Несоответствия, выявленные при проведении аудита подразделяются на:
 - 1) значительные и не значительные
 - 2) весомые и не весомые
 - 3) ключевые и не ключевые

7. Преимущества применения международных стандартов:
 - 1) оптимизация расходов
 - 2) доступ к новым рынкам
 - 3) повышение удовлетворенности потребителей
 - 4) все варианты верны

8. Что представляет собой корпоративная среда?
 - 1) корпоративные отношения;
 - 2) местное население и общество в целом;
 - 3) малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей;
 - 4) область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние;
 - 5) элемент корпоративной культуры.

9. Какие условия необходимы для эффективной реализации корпоративного управления в нашей стране?
 - 1) развитость экономики и освоенное населением предпринимательство;

- 2) сосуществование различных форм собственности;
- 3) достаточное количество профессиональных управляющих (менеджеров);
- 4) нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;
- 5) совокупность всех ответов.

10. *Что наиболее характерно для японской модели управления акционерным обществом?*

- 1) постоянно растущее число независимых акционеров;
- 2) высокий процент банков и различных корпораций в составе акционеров;
- 3) представительство банков в совете постоянно;
- 4) четко разработанная законодательная основа, определяющая права и обязанности управляющих, директоров и акционеров;
- 5) простой механизм взаимодействия между корпорацией и акционерами.

11. *Социальная ответственность - это:*

- 1) правило;
- 2) этический принцип;
- 3) закон, обязательный для исполнения;
- 4) норматив;
- 5) все ответы верны.

12. *Социальная ответственность бизнеса проявляется путем:*

- 1) уплаты налогов в фонд медицинского страхования;
- 2) финансирования корпорацией мероприятий по охране окружающей среды;
- 3) благотворительности;
- 4) социально-ориентированной политики в отношении сотрудников корпорации;
- 5) верны все ответы.

13. *Как называется форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества?*

- 1) корпоративный фонд;
- 2) социальные инвестиции;
- 3) спонсорство;
- 4) денежные гранты;
- 5) социально значимый маркетинг.

14. *Интеллектуальный капитал – это:*

- 1) разница между стоимостью активов компании и суммой ее обязательств
- 2) знания, навыки и производственный опыт людей
- 3) нематериальные активы, включающие патенты, базы данных, товарные знаки и другое
- 4) суммарная величина собственного капитала и долгосрочного заемного капитала

15. *Какие методики позволяют увеличить интеллектуальный капитал:*

- 1) на работу принимают только специалистов с подходящими навыками, энергией, инициативностью, собственным мнением
- 2) обучение работников на протяжении всей работы в компании
- 3) работникам предлагают интересные сложные задания, позволяющие полностью раскрыть творческий потенциал
- 4) ротация работ – сотрудников переводят на новые должности для приобретения новых навыков

5) компании поощряют творческий подход и инновационное мышление

16. Предметом конфликта является:

- 1) материальные ресурсы;
- 2) объективно существующая либо мыслимая проблема, служащая причиной разногласий сторон;
- 3) любой элемент окружающего нас материального мира и социальной реальности являющийся предметом интересов сторон.

17. Противоречие является:

- 1) синонимом понятия "конфликт";
- 2) необходимым и достаточным условием возникновения конфликта;
- 3) необходимым, но недостаточным условием возникновения конфликта.

18. Завершение (окончание) конфликта:

- 1) тождественно его разрешению;
- 2) тождественно прекращению действий сторон, независимо от причин такого прекращения действий;
- 3) тождественно вмешательству в конфликт третьей стороны.

19. Конкуренция отличается от конфликта тем, что:

- 1) в конкуренции стороны действуют на "своем поле" и не препятствуют законному поведению друг друга;
- 2) в конкуренции отсутствует борьба сторон за некоторый дефицитный ресурс;
- 3) в конкуренции стороны не наносят ущерба друг другу.

20. Объектом конфликта является:

- а) объективно существующая либо мыслимая проблема, служащая причиной разногласий сторон;
- б) некоторый дефицитный в данной системе ресурс и контроль над ним;
- в) противоречие интересов сторон.

21. Планируемые изменения в организации:

- а) происходят непрерывно;
- б) осознаются и планируются менеджерами фирмы;
- в) вредны для организации;
- г) бывают одинаковыми, типовыми для всех видов организаций.

22. Причинами происходящих изменений могут быть следующие:

- а) изменение природы менеджмента;
- б) внедрение новейших информационных технологий;
- в) изменение состава собственников организации;
- г) сезонность.

23. К сфере организационного сопротивления изменениям Вы бы отнесли:

- а) восприятия;
- б) боязнь неизвестности;
- в) ограниченность ресурсов;
- г) организационная культура.

24. Планируемые организационные изменения могут включать:

- а) изменение покупательной способности клиентов;

- б) изменение законодательства;
- в) диверсификацию производства;
- г) девальвацию национальной валюты.

25. *Что из перечисленного может привести к усилению сопротивления изменениям:*

- а) централизованное издание пояснительных материалов по запланированным изменениям;
- б) увязывание системы премирования с участием в изменениях;
- в) кадровые перемещения среди руководителей младшего или среднего звена;
- г) детальное планирование проводимых изменений.

26. *Что из перечисленного может привести к снижению сопротивления изменениям:*

- а) изначальное наличие гибкой организационной структуры;
- б) дефицит информации о проводимых изменениях;
- в) косное мышление в коллективе;
- г) низкая образованность основной части коллектива.

27. *Важным аспектом готовности работников к изменениям следует признать:*

- а) высокий профессионализм;
- б) воспринимаемый личный риск при проведении изменений;
- в) молодость и мобильность;
- г) понимание неизбежности изменений в бизнесе в целом.

28. *Что из перечисленного не является одним из принципов проведения организационных изменений:*

- а) в период изменений следует давать работникам как можно меньше информации о происходящем в организации;
- б) люди готовы идти на уступки ради будущего выигрыша;
- в) нельзя менять что-то одно в системе, принцип системности не позволит физически это сделать;
- г) изменения невозможны без стресса.

29. *Методы проведения изменений, ориентированные на задачи и технологии, не включают:*

- а) проектирование работы;
- б) кружки качества;
- в) «построение команды» или групповая работа;
- г) реинжиниринг бизнес-процессов.

Перечень вопросов для сдачи зачета

1. Понятие корпоративной социальной ответственности (КСО)
2. Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила, регулирующие социальную политику предприятий
3. Факторы ограничения социальной ответственности.
4. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.
5. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.
6. Основные направления КСО
7. Виды систем сертификации и их характеристика.

8. Преимущества международных стандартов.
9. Система менеджмента качества в организации.
10. Международные стандарты КСО.
11. Внутренний аудит системы менеджмента
12. Причины конфликтов в организации
13. Предупреждение конфликтной ситуации
14. Разрешение конфликтов
15. Понятие интеллектуального капитала
16. Понятие, модель управления изменениями
17. Этапы процесса управления изменениями
18. Типы организационных изменений
19. Управление конфликтами
20. Управление изменениями
21. Интеллектуальные ресурсы как основа интеллектуального капитала организации
22. Интеллектуальный капитал и конкуренция.
23. Управление интеллектуальным капиталом.
24. Поддержка образовательного уровня в организации
25. Постановка целей и задач в управлении.
26. Миссия организации.
27. Влияние внешней и внутренней среды на деятельность предприятия.
28. Составляющие успех организации.
29. Показатели эффективности управления
30. Показатели деятельности предприятия

6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

6.1. Требования к квалификации педагогических кадров, обеспечивающих реализацию повышения квалификации

Преподаватель программы повышения квалификации «Актуальные вопросы менеджмента» должен иметь высшее образование, ученую степень кандидат или доктор экономических наук и стаж научно-педагогической или практической работы по данному профилю не менее 1 года, наличие публикаций или хоздоговорной работы по тематике программы за последние 5 лет.

6.2. Требования к материально-техническим условиям

Компьютерный класс на 20 рабочих мест.

Мультимедийный комплекс с презентационным оборудованием.

6.3. Требования к информационным и учебно-методическим условиям Компьютерные обучающие и контролирующие программы

Наименование программы	Назначение	Вид обучения	Кол-во рабочих мест, шт.
Power Point	Обучающая	Практические занятия.	20
АСТ-Тест	Контроль знаний слушателей	Практические занятия.	20

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения программы

Сайты Internet

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики www.gks.ru

Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области www.voronezhstat.gks.ru

Информационно-правовой портал «Гарант»: <http://www.garant.ru/>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронная научная библиотека ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ: <http://www.vsau.ru/>

Основная литература

№ п/п	Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Кол-во экз. в библиот.
1	Шевцова Н.М.	Теория управления	Воронеж: ВГАУ	2015	20
2	Райченко А. В.	Менеджмент	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М"	2016	ЭБС Знаниум
3	Виханский О. С.	Менеджмент	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М"	2016	ЭБС Знаниум
4	Тихомирова О. Г.	Менеджмент организации: теория, история, практика	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М"	2015	ЭБС Знаниум

Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Заглавие	Издательство	Год издания
1	Балашов А.П.	Основы менеджмента	М.: ИНФРА-М,	2012
2	Веснин В.Р.	Основы менеджмента	М.: Проспект	2013
3	Гольдштейн Г.Я.	Основы менеджмента	[электронный ресурс] URL: http://www.aup.ru/books/m26	

Литература, изданная в ВГАУ

№ п/п	Библиотечный номер	Автор	Заглавие	Издательство	Год издания
1	11507	Сабетова Т.В.	Управление знаниями: учебное пособие	ВГАУ	2015
2		Шевцова Н.М.	Теория управления	ВГАУ	2015

6.4. Общие требования к организации учебного процесса

Учебный процесс дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Актуальные вопросы менеджмента» в достаточной степени обеспечен актуальной основной учебной литературой, имеющейся в научной библиотеке и в читальных залах ВГАУ.

Программа повышения квалификации в полной мере обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения в соответствии с потребностью. Данный комплект ежегодно обновляется.

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает круглосуточный доступ.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в программе повышения квалификации.

В Университете сформирована электронная информационно-образовательная среда, которая обеспечивает доступ к учебным планам, к дополнительным образовательным программам повышения квалификации и переподготовки кадров, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам.

ВГАУ имеет достаточно развитую и современную материально-техническую базу, что позволяет преподавателям проводить учебные занятия на достаточно высоком уровне: имеет специальные помещения, представляющие собой учебные аудитории с презентационным оборудованием для проведения занятий лекционного типа, учебные аудитории для проведения практических занятий с достаточным количеством рабочих мест на ПК с необходимым программным обеспечением и выходом в сеть «Интернет», помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Преподавательский состав дополнительной профессиональной программы повышения квалификации полностью соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к ним.