

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otvety-na-bilety/362737>

Тип работы: Ответы на билеты

Предмет: Управление персоналом

1. Одномерные теории управления
 2. Синтетические теории управления
 3. Организация как социо-экономическая система: элементы и их взаимодействия
 4. Организационная структура предприятия - это объединение отделов и служб, которые координируют функционирование системы управления и принимают управленческие решения
 5. Общие функции управления и их характеристика
 6. Специальные функции управления и их характеристики
 7. Функции менеджмента, их характеристика и взаимосвязь
 8. Технологические функции менеджмента, их характеристика и взаимосвязь
 9. Система управления персоналом организации
 10. Понятие и виды кадровой политики
 11. Затраты организации на персонал: системный подход
 12. Планирование персонала организации и анализ состояние внутриорганизационного рынка труда
 13. Наем персонала: системный подход
 14. Понятие и классификация персонала организации
 15. Системный подход к представлениям о труде
 16. Управление адаптацией персонала организации
 17. Управление человеческими ресурсами: современные подходы и основные методы
 18. Развитие персонала организации как комплексная функция управления
 19. Оценка и развитие трудового потенциала работника
 20. Деловая оценка и аттестация персонала: системный подход
 21. Управление карьерой персонала
 22. Формирование кадрового резерва на руководящие должности в организации
 23. Системный подход к оценке эффективности труда
 24. Проект: понятие, виды, состав, результат проекта
 25. Понятие жизненного цикла проекта
 26. Управленческие решения: понятие, виды, этапы
 27. Методы выбора управленческих решений
 28. Регламентация труда персонала
 29. Системный подход к организации труда персонала
 30. Нормирование труда в организации
 31. Рабочее место: понятие, классификация, этапы организации
 32. Организационная культура: формирование и развитие
 33. Групповая динамика в организации
 34. Власть в управлении организацией
 35. Лидерство в управлении организацией
 36. Управление конфликтами в организации
 37. Личность в организации
 38. Менеджер в современной организации
 39. Управление дисциплиной труда
 40. Условия, охрана труда и техника безопасности на рабочем месте
 41. Характеристика основных теорий мотивации и их использование в управлении персоналом
 42. Системный подход к оплате труда в организации
 43. Формирование компенсационного пакета работника
 44. Государственное регулирование оплаты труда
- Блок 2. Экономический блок
1. Сущность собственности и ее основные формы в РФ

2. Рыночная конкуренция: сущность, виды. Закон РФ «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках
3. Экономическое поведение потребителя
4. Понятие производства и воспроизводства
5. Экономический рост: сущность, способы измерения, типы, факторы
6. Содержание и роль финансового анализа
7. Общая оценка финансового состояния экономических субъектов
8. Основные финансовые документы при оценке деятельности экономических субъектов
9. Оценка потенциального банкротства экономических субъектов
10. Финансовый менеджмент как система управления
11. Финансовый анализ: содержание, значение, виды, информационная база
12. Финансовые риски: понятие и классификация, методы управления
13. Управление товарно-материальными запасами и денежными средствами
14. Сущность, особенности и классификация российского рынка ценных бумаг
15. Виды ценных бумаг
16. Долговые ценные бумаги
17. Акции как вид ценных бумаг
18. Основные производственные фонды, их состав, структура и источники формирования
19. Оборотные средства предприятия: понятие, экономическая сущность и значение
20. Анализ и оценка эффективности деятельности предприятия
21. Сущность и роль предпринимательства в социально- экономической системе общества (отечественный и зарубежный опыт)
22. Бизнес-план: значение, структура, функции

1. Одномерные теории управления. Одномерные теории управления являются одними из ранних управленческих моделей, сформулированных в прошлом веке, и они определяют отношения между руководством и подчиненными в организации. Они подразумевают, что управление предприятием должно рассматриваться с точки зрения наилучшей организации процессов производства, распределения труда и управления персоналом.

Понятие управления именно в узком смысле этого слова, обозначает совокупность действий руководства организацией, имеющих целью достижение определенного результата. Менеджмент – это процесс управления, который включает все функции управления: планирование, организацию, мотивацию, контроль и руководство.

Управленческие революции – это научные изменения в подходе к управлению организацией. Это инновации в руководстве, которые составляют основополагающие элементы управленческой науки.

Первая управленческая революция связана с развитием научного менеджмента, развитием оптимизации трудовых процессов и повышением эффективности производственных операций. Вторая управленческая революция привела к выделению организационного менеджмента. Третья управленческая революция была связана с появлением концепции «качества», четвертая – это информационная революция и повышение роли информационных технологий в управлении, а пятая – это революция в управлении изменениями и развитием организации.

В России управленческие революции пришли несколько позже, чем в других странах. Революция 1917 года оказала значительное влияние на отношения внутри предприятий и совершенствование управления.

После промышленной революции в США возникла необходимость улучшения управления на предприятиях. Это привело к развитию научного подхода к управлению и созданию школы научного менеджмента.

Фредерик Тейлор был одним из основателей школы научного менеджмента. Он считал, что наиболее эффективным способом повышения производительности является научное управление трудом. Система Ф.Тейлора предполагает научное изучение каждого элемента работы, чтобы определить наилучший путь выполнения этой работы. Это приводит к повышению производительности, ускорению процессов производства и повышению прибыли организации. Критика школы научного управления связана с ограниченностью методов управления, которые не всегда совместимы с современными реалиями. Эта школа нашла свое применение в массовом производстве, но она не подходит для работы с творческими организациями.

Административная школа управления, основанная Адольфом Файолем, считает, что эффективное управление требует знаний и опыта в различных областях управления. Его методы и принципы включают

функциональные обязанности, централизацию принципа управления и иерархию власти.

Школа человеческих отношений возникла на заре XX века, в период, когда были реализованы научные методы управления. Она представляет новую философию управления, основанную на представлениях и понимании нужд организационного коллектива.

В школе поведенческих наук базовой идеей является учет особенностей человеческого поведения в производственных процессах. Концепция организационного поведения направлена на выявление особенностей личности каждого работника и на создание оптимальных условий для реализации их потенциала в работе.

2. Синтетические теории управления. В современном мире управление становится все более сложным и многоплановым явлением. В отличие от устаревших подходов, которые ставили в центр внимания только задачи или только администрирование, современные «синтетические» подходы к управлению исходят из того, что эффективное управление невозможно без учета множества факторов, связанных с внутренним и внешним окружением организации.

Одной из важнейших особенностей новых учений является системный подход, основанный на представлении организации как сложной системы, в которой каждый элемент влияет на другие элементы и на все целое. Большинство существующих учений строятся на основе этого принципа и исходят из того, что эффективное управление означает не только умение управлять каждым элементом системы отдельно, но и умение управлять системой в целом.

Среди наиболее известных и распространенных учений можно выделить школу социальных систем, науку управления или количественный подход, концепцию управления по целям П. Дракера, теорию «7-S» консультационной фирмы «МакКинзи», теорию «Z» Уильяма Оучи и системный и ситуационный подходы.

Школа социальных систем имеет своим основанием концепции структурно-функционального анализа, которые развивали Т. Парсонс, Р. Мертон вместе с общей теорией систем Л. Берталанфи и А. Раппопорта. Представители школы, такие как Ч. Бернанд, Ф. Селзник, Г. Саймон, Д. Марч, А. Этциони, М. Хейра и индустриальные социологи Трист и Райс, изучали социальную организацию как комплексную организационную систему с рядом составляющих, таких как индивид, формальная и неформальная структуры организации, статусы и роли членов организации, внешнее окружение и технические средства труда. Исследования в школе социальных систем фокусировались на взаимодействии перечисленных составляющих, коммуникационных связей и состояний равновесия всей организационной системы.

Одновременно руководители крупных фирм и компаний, а также государственных структур придерживались прагматичного ориентирования на построение менеджмента на базе опыта прошлых работ и использования методов экономических наук, психологии, социологии, статистики и математики. Этот подход к менеджменту назывался менеджеризмом, и он был ориентирован на создание единой теории управленческой деятельности. Школа социальных систем и ее представители внесли значительный вклад в понимание взаимодействия социальных организационных систем и формирование теории управления.

С середины 20-го века началось формирование новой школы управления – эмпирической, или науки управления, которая применяла количественный подход в своих исследованиях. В ее состав вошли многие известные имена, такие как У. Ньюмен, П. Друкер и А. Чандлер. Они использовали математические, статистические и инженерные науки, чтобы разрабатывать теории управления, которые оказали значительное влияние на эту область знаний.

Одним из первых, кто начал применять количественные методы, был Фредерик У. Тейлор, который использовал научный метод при анализе работы. Однако до Второй мировой войны этот подход не получил широкого распространения в управлении.

Следующий важный шаг в использовании количественных методов в управлении был сделан англичанами в период Второй мировой войны. Они использовали исследование операций, чтобы определить, как наилучшим образом использовать свои боевые истребители и средства противовоздушной обороны, чтобы предотвратить уничтожение во время немецких воздушных налетов. Этот метод также использовался при принятии решений о максимизации эффективности военных поставок во время высадки союзников в Европе.

Исследование операций было важным инструментом при решении многих других проблем, связанных с войной, таких как борьба с подводными лодками и минирование японских портов. Сейчас количественный подход широко используется в управлении и быстро развивается вместе с развитием новых технологий.

В 1980-е годы появилась новая системная концепция менеджмента, которая стала одной из наиболее популярных. Эта концепция получила название «7-S», так как она включает семь взаимосвязанных составляющих, название которых на английском языке начинается на букву «s».

Эффективная организация, согласно концепции «7-S», должна быть построена на базе следующих взаимосвязанных составляющих:

- Стратегия: планирование и определение основных направлений действий, необходимых для достижения поставленных целей.
- Структура: внутреннее распределение организации на подразделения, иерархическую субординацию этих подразделений и распределение власти между ними.
- Системы: процедуры и рутинные процессы, протекающие в организации.
- Штат: ключевые группы персонала, существующие в организации и охарактеризованные по возрасту, полу, образованию и т.п.
- Стиль: способ, каким руководители управляют организацией; сюда же относится организационная культура.
- Квалификация: отличительные возможности ключевых людей в организации.
- Разделяемые ценности: смысл и содержание основных направлений деятельности, которые организация доводит до своих членов.

3. Организация как социо-экономическая система: элементы и их взаимодействия. В социально-экономической системе ресурсы и экономические субъекты объединены в цельную конструкцию, которая функционирует в рамках производства, распределения, обмена и потребления товаров и услуг. Система обладает целостностью, что означает, что изменение одного компонента системы приведет к изменению всех компонентов и системы в целом. Например, изменение производственных отношений может повлиять на средства производства, что в свою очередь повлияет на производительные силы и на саму экономическую систему.

Иерархичность является еще одним свойством социально-экономической системы – каждая система может быть рассмотрена как элемент более высокого порядка, так что экономика России могла бы рассматриваться как элемент мировой системы.

Интеграция – это еще одно важное свойство социально-экономической системы. Она позволяет системе в целом обладать свойствами, отсутствующими у ее элементов. Например, разделение труда – это свойство, которое невозможно без наличия большого числа производителей. Обратно, элементы могут обладать свойствами, которые не присущи системе в целом.

Преобразования могут охватывать как небольшие изменения, так и коренные революции в структуре систем. Однако, любые преобразования должны быть осуществляемы в соответствии с законами эволюции и изменения форм, учитывая структуру и отношения системы с окружающей средой. Это позволяет прогнозировать структурные изменения, что является принципиально важным.

Процессы структурных преобразований могут осуществляться различными способами: соединением или разъединением элементов, изменением их количества, перестановками элементов, дифференциальными изменениями и даже гибридизацией и триггерным эффектом. Каждая из этих манипуляций может привести к элементарному процессу преобразования и представляет собой важный этап в изменении структуры системы.

4. Организационная структура предприятия - это объединение отделов и служб, которые координируют функционирование системы управления и принимают управленческие решения. Она определяет функции подразделений, выполняет бизнес-планы и инновационные проекты, а также управляет внутриорганизационными процессами. Структура управления - это совокупность элементов, связей, уровней и полномочий, которая обеспечивает управление организацией как единым целым. Отдельные работники, службы и органы аппарата управления могут быть элементами ОСУ, которые выполняют свои функциональные обязанности.

Организационная структура управления играет важную роль в менеджменте организации. Для ее формирования необходимо учитывать много требований, которые отражают ее важность. Эти требования реализованы в принципах формирования ОСУ, сформулированных в дореформенный период отечественными авторами. Важнейшие принципы организационной структуры управления - это реализация целей организации, оптимальное разделение труда, связывание формирования структуры управления с полномочиями и ответственностью, соответствие между функциями и полномочиями, адаптация структуры к социально-культурной среде. Нельзя просто копировать структуры управления из других условий, так как результат не обязательно будет желаемым.

Линейная организационная структура является простой и бюрократической иерархической структурой управления. Она состоит из руководителя предприятия и нескольких подчиненных работников, хотя большие предприятия могут иметь более уровней иерархии.

Эта структура имеет ряд преимуществ, включая четкую систему взаимодействия между функциями и подразделениями, ясно выраженную ответственность и быструю реакцию исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих. Кроме того, линейная структура обеспечивает единоначалие, то есть один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всеми процессами, имеющими общую цель. Это позволяет быстро принимать решения и координировать любые изменения. В целом, линейная организационная структура может быть эффективной для малых и средних предприятий, которые нуждаются в быстрой и эффективной системе управления. Линейная структура имеет несколько недостатков, которые в современных условиях могут оказаться критичными. Отсутствие руководящих звеньев, занимающихся стратегическим планированием, приводит к тому, что оперативные проблемы получают приоритет, в ущерб стратегическим задачам. Другой недостаток - тенденция к формализации оценки эффективности, что порождает атмосферу страха и разобщает подразделения. Кроме того, линейная структура отличается малой гибкостью и зависит от квалификации высших управленцев, что может стать фактором риска для организации.

Функциональная структура управления представляет собой модернизацию линейно-штабной структуры. Основное отличие состоит в том, что руководители подразделений в функциональной структуре имеют право на принятие решений и руководство в своей области, не только совещательно-исполнительные функции. Каждый руководитель осуществляет воздействие на исполнителя только в рамках своих функций, что позволяет лучше организовать работу и повысить эффективность. В то же время, обратная связь может отсутствовать, однако это скорее недостаток, чем достоинство. Функциональная структура предприятия имеет свои достоинства и недостатки. Среди достоинств можно отметить высокую компетентность специалистов, формализацию процессов и стандартизацию явлений. Однако, также стоит учитывать недостатки, такие как чрезмерная заинтересованность в реализации своих целей, трудности в поддержании взаимосвязей между различными службами и длительная процедура принятия решений. Кроме того, функциональная структура может быть сравнительно застывшей и не всегда готова к изменениям, быстро реагировать на которые может быть затруднительно.

Линейно-штабная организационная структура является продвинутой версией линейной структуры. Она включает специальные штабы, которые помогают руководителям выполнять функции стратегического планирования и анализа. Штабы не имеют прав принимать решения и руководить нижестоящими подразделениями. Остальные элементы структуры остаются аналогичными линейной структуре. Линейно-штабная структура имеет свои достоинства и недостатки. Благодаря более глубокой проработке стратегических вопросов, возможности привлечения экспертов и возможности функционального руководства, это хороший первый шаг к более эффективным органическим структурам управления и способствует разгрузке высшего руководства. Однако, эту структуру характеризует недостаточно четкое распределение ответственности, тенденции к чрезмерной централизации управления и другие проблемы, свойственные линейной структуре в более ослабленных формах.

Дивизиональная структура управления является оптимальным выбором для крупных организаций, которые уже выросли из функциональных структур. Она состоит из продуктовых, региональных и структур, ориентированных на покупателя. Организационная структура по продукту предполагает создание отдельных производственных отделений, которые специализируются на конкретных товарах и осуществляют управление дочерними компаниями. Организационная структура по продукту имеет свои достоинства, такие как большая самостоятельность руководителей дивизионов, быстрая реакция на изменения рынка и освобождение высших руководителей от оперативных решений. Также она позволяет снизить конфликтные ситуации в дивизионе и использовать инструменты координации с технической поддержкой. Однако, существуют и недостатки, которые включают относительно высокие затраты на координацию, потерю преимуществ кооперации и высокую потребность в руководящих кадрах.

Матричная структура управления представляет собой сетевую структуру, которая обеспечивает двойное подчинение исполнителей руководителю проекта и руководителю функциональной службы. Для деятельности, которая имеет четко выраженное начало и окончание, формируют проекты, для постоянной деятельности - целевые программы. Преимуществами этой структуры являются высокая гибкость и сокращение численности управленческого персонала по сравнению с иерархическими структурами. Недостатками являются очень высокие требования к квалификации, дробление ресурсов между проектами, усложнение процесса развития организации как единого целого. Матричная структура управления успешно используется на фирме "Тойота" и многих других компаниях по всему миру.

5. Общие функции управления и их характеристика. Функции управления - это различные виды деятельности, которые используются для управления объектом управления. Одна из основных функций

управления - планирование, которое представляет собой начальную стадию управления. Планирование может быть стратегическим, среднесрочным или текущим, и включает в себя разработку планов организации и ее подразделений. Организация как функция управления включает в себя управленческую, исполнительную и оперативную деятельность, а также разработку организационной структуры и установление рациональных связей между управляющей и управляемой подсистемами для эффективной работы на достижение целей компании. Эффективность работы организации невозможна без соответствующего управления ее процессами. Как часть этого управления, координация играет важную роль в обеспечении бесперебойности и непрерывности процессов. Она направлена на достижение согласованности работы всех звеньев организации и установление оптимальных связей между ними. Чтобы сотрудники работали на полную мощность, необходимо обеспечить мотивацию их деятельности. Мотивация – это процесс, который побуждает человека к деятельности для достижения личных и организационных целей. Менеджер должен учитывать потребности каждого сотрудника и предоставить вознаграждение, способное стать мотивирующим фактором для выполнения поставленных задач. Контроль – это проверка выполнения поставленных задач, исходящих из стратегических и тактических целей организации. Контроль начинается с момента постановки цели и доведения задачи до исполнителя. Использование системы контроля позволяет сопоставлять намеченные цели и достигнутые результаты, а также корректировать планы, если необходимо. Важно понимать, что правильно настроенная система координации, мотивации и контроля обеспечивает эффективность деятельности организации и повышает ее результативность.

6. Специальные функции управления и их характеристики. Специальные функции управления являются важной характеристикой процесса управления на предприятии. Они определяют направление деятельности и расчленяют процесс на определенные направления, где повторяются и воспроизводятся управленческие циклы. К ним относятся, например, стратегическое управление, управление основным производством, управление основным и вспомогательным производством, закупками, маркетингом, бухгалтерской деятельностью и т.д. Состав специальных функций зависит от специфики деятельности предприятия и может включать отраслевой набор функций.

7. Функции менеджмента, их характеристика и взаимосвязь. Функции менеджмента – это конкретный вид управленческой деятельности, который реализуется специальными приемами и способами, а также соответствующей организацией и контролем деятельности. В процессе управления выполняются четыре основные функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Каждая из функций управления является для организации жизненно важной. Планирование – это процесс принятия решений о целях организации и том, что должны делать ее члены, чтобы достичь этих целей. Есть три типа планирования: стратегическое, тактическое и оперативное, которые составляют общую схему функционирования организации. Планирование является одной из основных функций менеджмента и включает в себя использование различных методов и тактик для прогнозирования и контроля будущих событий. Организация, как еще одна функция управления, направлена на упорядочивание деятельности и распределение задач и компетенций между менеджерами и исполнителями. Функция мотивации направлена на поиск и понимание мотивов поведения людей. Эффективный управленческий контроль возможен при соединении его со стратегическим планированием, обеспечивая наблюдение за осуществлением стратегических планов и установление необходимых изменений и регулирующих мер. Контроль - важный процесс, который позволяет сравнивать фактические результаты с заранее запланированными. Для этого используется технология контроля, которая должна соответствовать основным требованиям, таким как эффективность контроля, воздействие на людей, задачи и границы контроля. Контроль можно разделить на предварительный, текущий и заключительный. Он осуществляется в трех ключевых областях ресурсов: человеческих, материальных и финансовых. Цель заключительного контроля - помочь предотвратить ошибки в будущем.

8. Технологические функции менеджмента, их характеристика и взаимосвязь. Технологические функции менеджмента – это процессы и методы управления организацией. Они включают две основные функции: принятие управленческих решений и коммуникацию. Управленческое решение – это вывод о необходимых действиях, закрепленный в управленческих документах. Такое решение должно быть целевым, обоснованным, иерархически подчиненным, адресованным, директивным и обеспеченным ресурсами. Процесс принятия управленческих решений можно разделить на пять этапов. Первый этап - констатация проблемы, включает в себя конкретизацию содержания, локализацию и установление тенденций. Второй этап - определение причин возникновения проблемы, связан с выявлением изменений и построением причинно-следственной диаграммы. Третий этап - разработка и оценка вариантов решения проблемы,

который включает отсев вариантов и оценку качества и количества вариантов. Четвертый этап - принятие решения и его осуществление, в зависимости от выбранной степени участия подчиненных. Пятый этап - контроль за осуществлением решения и достижением ожидаемых результатов. Управленческие решения должны быть направлены, соответствовать делегированным полномочиям, иметь объективное обоснование рациональности и быть ориентированы в пространстве и времени.

9. Система управления персоналом организации. Система управления персоналом – это специализированный инструмент, необходимый для рационального использования трудовых ресурсов в организации. Объектом управления выступает персонал, а субъектом управления является аппарат управления, который целенаправленно воздействует на объект управления. Взаимодействие между объектом и субъектом управления возможно только при наличии отношений управления, в которых определены права, обязанности и ответственность всех участников процесса. Система управления персоналом организации формируется под единым руководством заместителя директора по управлению персоналом и объединяет в себе все подразделения, ответственные за работу с кадрами.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otvety-na-bilety/362737>