Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.09.2026 10:20:28
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«17» декабря 2025г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине
ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
«Управление малым и средним бизнесом»

Формы обучения: очная, заочная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Теория менеджмента». Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): «Управление малым и средним бизнесом» / Т.Л. Мищенко. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Теория менеджмента» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Теория менеджмента». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	**Тестирование**	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	**Практические задания**	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	**Контрольная работа**	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	**Самостоятельная работа**	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	**Курсовая работа**	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	**Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен**	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.Л. Мищенко
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Теория менеджмента
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.02 Менеджмент
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	
Общее время тестирования (мин)	90 мин
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.1. Знает** особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде **ИУК-3.2. Умеет** осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль экономиста в команде **ИУК-3.3. Владеет** навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли экономиста в команде
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	**ИОПК-3.1. Знает** принципы разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия **ИОПК-3.2. Умеет** разрабатывать обоснованные **организационно**-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. **ИОПК-3.3. Владеет** навыками разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

Примерные тестовые задания для
контроля (мониторинга) качества усвоения материала в т.ч в рамках рубежного контроля знаний

Выберите вариант/варианты правильного ответа:

Вариант 1

1. С чем было связано возникновение практики управления?
а) с разделением и кооперацией труда
б) с появлением общения
в) с возникновением письменности
г) с возникновением производства
2. Когда менеджмент выделился в самостоятельную область знаний?
а) на рубеже XIX и XX вв.
б) в XVIII в.
в) в XIX в.
г) в середине XX в.
3. Что такое менеджмент?
а) теория и практика управления
б) главный принцип управления
в) исключительно теория управления
г) исключительно практика управления
4. Где преимущественно следует использовать понятие «менеджмент»?
а) в предпринимательских, корпоративных структурах
б) в социальных системах
в) в иерархических структурах
г) в технических системах
5. Какая роль менеджера (по Г. Минцбергу) не относится к категории информационных ролей?
а) «распределитель ресурсов»
б) «наблюдатель»
в) «проводник»
г) «оратор»
6. К объектам управления не относится:
а) тот, кто осуществляет управленческое воздействие
б) то, на что направлено управленческое воздействие
в) персонал организации
г) производственный процесс
7. Что такое субъект управления?
а) орган, осуществляющий управленческие воздействия
б) любой орган в системе управления
в) орган, воспринимающий управленческие воздействия человека
г) только руководитель организации
8. Управляемость объекта – это:

а) адекватная реакция объекта на управляющее воздействие
б) совместимость объекта и субъекта управления
в) относительная самостоятельность объекта и субъекта управления
г) жесткое подчинении администрации
10. Каково соотношение понятий «управление» и «менеджмент»?
а) понятие «управление» шире
б) понятие «менеджмент» шире
в) эти понятия – синонимы
г) понятие «менеджмент» значительно шире
11. Кто впервые ввел понятие «принципы менеджмента»?
а) Ф. Тейлор
б) А. Файоль
в) М. Фоллетт
г) А. Маслоу
12. Какое из утверждений не относится к характеристике современной парадигмы управления?
а) жесткая централизованная административная модель управления
б) персонал – важнейший стратегический ресурс организации
в) социальная ответственность менеджмента
г) предприятие – это открытая социально-экономическая система
13. Как называется система управления фирмой, при которой особое внимание уделяется изучению рынка?
а) маркетинг
б) управление персоналом
в) финансовый менеджмент
г) стратегический менеджмент
14. Какое свойство позволяет системе гибко реагировать на изменяющиеся условия внутренней и внешней среды?
а) адаптивность
б) интегративность
в) целостность
г) редукция
15. По отношению к внешней среде системы подразделяются на:
а) открытые и закрытые
б) простые и сложные
в) статические и динамические
г) детерминированные и вероятностные
16. Какая из перечисленных характеристик современного предприятия как системы неправильная?
а) предприятие – закрытая система
б) предприятие – вероятностная система
в) предприятие – сложная система
г) предприятие – производственная система
17. Чье учение стало основным теоретическим источником современных концепций менеджмента?
а) Ф. Тейлора
б) А. Файоля
в) М. Фоллетт
г) Д. Гетти
18. Представители какой научной школы в качестве основного объекта исследования имели эффективное использование человеческих ресурсов?
а) школы поведенческих наук

б) школы научного управления
в) школы науки управления или количественный подход
г) классической или административной школы
19. Кто стоял у истоков школы научного управления?
а) Ф. Тейлор
б) Д. Гетти
в) М. Фоллетт
г) А. Файоль
20. Представители какой научной школы впервые описали принцип управления – единоначалие?
а) классической или административной школы
б) школы научного управления
в) школы науки управления или количественный подход
г) школы поведенческих наук
21. Кто из ученых внес наибольший вклад в развитие административной школы управления?
а) А. Файоль
б) М. Фоллетт
в) Ф. Тейлор
г) Э. Мейо
22. Представители какой научной школы ратовали за повышение заботы руководителей о подчиненных?
а) школы человеческих отношений
б) школы науки управления или количественный подход
в) школы научного управления
г) административной школы
23.Что такое процесс управления?
а) совокупность непрерывных, взаимосвязанных функций
б) последовательная деятельность менеджера
в) совокупность принципов и методов управления
г) воздействие субъекта управления на объект
24.Каковы основные условия рациональной организации управленческих процессов?
а) пропорциональность, непрерывность, параллельность
б) планирование, организация, контроль
в) научная организация труда и управления
г) распределение ответственности, полномочий

25.Что является видами управленческой деятельности, с помощью которых управляющая подсистема воздействует на объект управления?
а) функции управления
б) принципы управления
в) методы управления
г) управленческий труд
26. Что такое функция управления?
а) обособленный вид управленческой деятельности
б) управленческая деятельность
в) должностная обязанность менеджера
г) руководство

Вариант 2

1. Кто впервые выделил и научно обосновал функции управления?

а) А. Файоль
б) Ф. Тейлор
в) Э. Мейо
г) Г.Форд
2. Назовите первую функцию процесса управления.
а) планирование
б) организация и координация
в) мотивация
г) контроль
3. К какой группе функций управления относятся: планирование, организация, координация, контроль, мотивация?
а) общих
б) специальных
в) частных
г) ни к одной из названных
4. К какой группе функций управления относятся маркетинг и инновации?
а) частных
б) общих
в) специальных
г) ни к одной из названных
5. Какая функция управления способствует оптимальному распределению ресурсов, определению обязанностей и ответственности персонала?
а) планирование
б) координация
в) контроль
г) мотивация
6. Что предполагает принцип экономичности планирования?
а) минимизацию затрат на выполнение плана
б) минимальное количество мероприятий в плане
в) досрочность выполнения плана
г) минимум исполнителей
7. На какой срок составляются среднесрочные планы?
а) от 1 до 5 лет
б) на квартал
в) до 1 года
г) свыше 5 лет
8. Какие планы составляются для увязки стратегии организации и тактики ее реализации?
а) среднесрочные
б) долгосрочные
в) краткосрочные
г) оперативные
9. Кто является субъектами тактического планирования?
а) менеджеры высшего и среднего уровней управления
б) менеджеры высшего уровня управления
в) менеджеры среднего уровня управления
г) менеджеры среднего и низового уровней управления
10. Какое из приведенных определений соответствует понятию «делегирование полномочий»?
а) передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение
б) принятие решений руководителями, регулирующих деятельность работников, непосредственно подчиненных другим руководителям

в) задание любому работнику
г) официальное изменение функциональных обязанностей работника
11. Какой уровень управления организацией должен вырабатывать и проводить политику взаимодействия с внешней средой?
а) высший
б) низовой
в) средний
г) все уровни
12. Руководители какого уровня основную часть рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач?
а) низового уровня
б) среднего уровня
в) высшего уровня
г) всех уровней
13. Что характеризует норма управляемости?
а) количество подчиненных сотрудников
б) уровень оплаты труда руководителей
в) условия субординации отношений
г) трудоемкость работ менеджера
14. Что дает горизонтальное разделение труда?
а) рост производительности труда
б) облегчение координации деятельности работников
в) снижение затрат на управление
г) повышение эффективности деятельности
15.Предоставление менеджеру права самостоятельного решения вопросов, входящих в его компетенцию, при персональной ответственности за порученный участок работы:
а) принцип единоначалия
б) принцип коллегиальности управления
в) принцип научности
г) принцип целенаправленности
1. Какова роль координации в процессе управления?
а) обеспечивать взаимодействие и согласованность звеньев
б) распределять полномочия между органами
в) формировать структуру организации
г) обеспечивать связь между подразделениями
2. Какая функция управления обеспечивает согласование и взаимодействие всех остальных?
а) координация
б) организация
в) планирование
г) мотивация
3. Объективность, гласность, всеобщий охват, гибкость, экономичность – это основные требования к функции:
а) контроля
б) координации
в) организации
г) мотивации
4. К какому виду контроля относятся задачи оценки профессиональной пригодности исполнителей и состояния материально-финансовых ресурсов?
а) предварительный контроль
б) текущий контроль
в) итоговый контроль

г) внешний контроль

5. Какое из перечисленных действий не входит в процесс контроля?

а) поощрение за превышение стандартов;

б) сопоставление достигнутых результатов со стандартами;

в) выработка стандартов;

г) принятие корректирующих мер.

6. Управленческая функция, использующая мотивы поведения человека для наиболее успешного его функционирования в организации:

а) мотивация

б) организация

в) регулирование

г) контроль

7. Какая теория не входит в группу процессуальных теорий мотивации?

а) теория Ф. Герцберга

б) теория В. Врума

в) теория Дж. Адамса

г) модель Л. Портера-Э. Лоулера

8. Какая теория не входит в группу содержательных теорий мотивации?

а) теория В. Врума

б) теория Ф. Герцберга

в) теория Д. МакКлелланда

г) теория А. Маслоу

9. Какова высшая потребность в пирамиде потребностей А. Маслоу?

а) самовыражения

б) физиологические потребности

в) безопасности и защищенности

г) признания и самоутверждения

10. В какой из теорий мотивации выделены три вида потребностей: потребности существования, принадлежности, потребности личностного роста?

а) теория Д. МакКлелланда

б) теория Ф. Герцберга

в) теория В. Врума

г) модель Л. Портера – Э. Лоулера

11. Что такое «валентность» в мотивационной теории ожидания?

а) удовлетворенность вознаграждением

б) ожидание вознаграждения

в) субъективная оценка справедливости вознаграждения

г) соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Практикум

Кейс 1. «Кто виноват?»

Вы являетесь инспектором, и во время посещения филиала вашего банка в крупном городе вы отмечаете значительную неэффективность его работы. Работа одного отдела часто тормозится работой другого. Деятельность отделов не согласуется между собой. Каждый из них занимается достижением своих собственных целей. Клиенты мирятся с задержками, особенно если решение их вопроса зависит от нескольких отделов. Отчеты часто запаздывают, и внутри организации сложилась атмосфера если не озлобленности, то, по меньшей мере, разобщенности.

В чем, по вашему мнению, причины сложившейся ситуации? Кто виноват? Какие действия вы бы предприняли для улучшения ситуации?

Кейс 2. Конфликт в фирме «АРС»

На совещании у вице-президента организации осуждался важный вопрос. Директор филиала «АРС» доложил вариант решения, который предварительно обсуждался в филиале. Начальник производственного отдела филиала «АРС» предложил другое техническое решение, которое вице – президент нашел более удачным.

После совещания директор филиала сделал замечание начальнику производственного отдела за то, что тот выступил против его решения, и заявил, что у них должна быть общая точка зрения. В ответ на это начальник отдела обвинил своего руководителя в бюрократизме и подавлении инициативы. Разговор шел на повышенных тонах.

После этого инцидента отношения между начальником отдела и директором филиала резко обострилось. В результате начальник отдела написал заявление об увольнение по собственному желанию.

Возможны ли пути разрешения данной конфликтной ситуации?

Кейс 3. «Дилемма Марины»

Перед Мариной стояла дилемма, как ей поступить. Недавно она начала работать в одной консультационной бухгалтерской фирме и уже столкнулась с проблемой, которая могла повлиять на ее будущие отношения в фирме. В ходе аудита одной компании она обнаружила, что сумма денег, в действительности выплаченная работникам компании, не была проведена, как положено, через фонд заработной платы. Такая практика являлась достаточно распространенной во многих коммерческих и государственных структурах и применялась для скрытия существенной части наличности от налогов.

Марина считала, что эта практика является неправильной и незаконной и должна получить соответствующее отражение в аудиторском отчете. Она подняла этот вопрос в разговоре с Николаем, старшим в ее аудиторской группе. Он признал, что такая проблема существует, но ничего не сделал, чтобы продвинуться в ее решении дальше. Николай предложил Марине поговорить с руководителем организации.

Прежде чем идти к руководителю, Марина долго думала об этой проблеме. На занятиях по аудиту, которые она продолжала посещать, и которые периодически проводились фирмой, упор делался на этику профессионального аудита и на приверженность ее организации к этическим стандартам.

Это ее окончательно убедило в необходимости встречи с руководителем организации. Однако визит к руководству оказался неудачным. Алексей Петрович, директор организации, согласился с тем, что обнаруженная Мариной практика вообще-то не является правильной. Вместе с тем он отметил, что и другие клиенты, с которыми им приходилось иметь дело, поступали подобным образом. Алексей Петрович пошел даже на

то, что сказал Марине о возможности потери клиента в том случае, если обнаруженный ею факт найдет отражение в аудиторском отчете. Он дал понять, что его такой исход дела мало устраивает. От встречи у Марины осталось ощущение, что, если она пойдет в разрешении проблемы дальше, то непременно приобретет себе врага. Состояние неудовлетворенности и беспокойства не проходило, и она решила обсудить эту проблему с кем-нибудь из коллег.

Марина обратилась к Борису и Михаилу, работающим в фирме уже более двух лет. Оказалось, что они и раньше сталкивались с подобными случаями в своей аудиторской работе. Они были удивлены, что Марина обратилась к директору организации, минуя своего непосредственного руководителя – начальника отдела аудита. Борис и Михаил обратили ее внимание на то, что если она настоит на своем, то им не избежать неприятностей. Они признали, что, в сущности, действия клиентов были неверными, но они не решались отражать это в аудиторских отчетах. К этому их подталкивало знание факта, что руководство организации смотрит на это «сквозь пальцы». Поэтому они не хотели создавать проблемы. Борис и Михаил призвали Марину быть членом «команды» и снять этот вопрос.

Перед Мариной встал выбор: обратится к непосредственному начальнику или, миновав его, настоять на своем. Она понимала что, даже если она будет прощена, ей сразу придется сменить работу. И что совершенно точно – ее действия будут не по душе ее коллегам. Конечно, можно было бы просто забыть о случившемся и ничего не делать. При таком исходе, как она считала, сотрудники организации остались бы довольны, и это, может быть, помогло бы ей сделать карьеру в фирме. Единственной проблемой при таком исходе дела оставалась ее совесть. Времени для принятия решения было совсем мало.

Как вы предложили бы поступить Марине в данной ситуации?

Кейс 4. «Мотивация труда персонала»

Небольшая сеть, состоящая из трех магазинов модной одежды. В каждом из них трудятся две смены по 2 продавца. Рабочий день – с 10.00 до 22.00 Торговые точки расположены в гипермаркетах на окраинах крупного города. Срок существования на рынке – 3 года.

Продавцы – в основном студентки вузов, которые учатся на заочном и вечернем отделениях. Продавцы получают базовую зарплату (оклад плюс премиальные), не зависящую от результатов их работы. Отдельно для каждого магазина задается минимальный план продаж. При условии его выполнения прибавляется дополнительная сумма – 4% от выручки сверх плана, которая распределяется на всех сотрудников торговой точки.

Анализ существующей системы стимулирования продавцов торговой сети выявил следующие проблемы:

- Низкий уровень мотивированности продавцов: в результате высокая текучесть кадров, «ленивая» работа с клиентами, нередкие случаи воровства, несоблюдение стандартов качества обслуживания и т.п.
- Стандарты обслуживания клиентов и другие документы изложены в неудобной форме, а некоторые регламенты работы продавцов вообще отсутствуют.
- Директор относится к нематериальному стимулированию скептически. Готов повышать зарплату только тем, кто отлично работает.
- В организации активно распространяются слухи и сплетни, часто возникает необоснованная паника среди персонала, и, как следствие, нервозная обстановка в коллективе.

Как увеличить мотивацию сотрудников, существенно не повышая уровень затрат на персонал?

Кейс 5. Организационная культура компании «ТРАНССФЕРА»

В компании «ТРАНССФЕРА» первым шагом на пути к созданию новой организационной культуры было исследование уже существующей культуры.

Как показали результаты опроса, цели компании и подразделений доводятся в среднем до 48 % работников, 52 % такой информацией не имеют. Уровень информированности сотрудников считают вполне достаточным только 44 % респондентов, 15% считают, что информации недостает и ее негде взять. Вопросам, связанным с деятельностью компании, уделяется в десять раз больше времени и внимания на совещаниях, при беседах с руководителями, чем вопросам, связанным с интересами работников.

Почти пятая часть сотрудников ответила, что их не устраивает организация труда в компании. Из опрошенных только 11, 7% считают, что организация стремится создать высокое качество трудовой жизни для работников, 17, 6% респондентов ощущают постоянное внимание к себе как к человеку. Только 4% ответили «да» на вопрос. «Планируете ли вы свою карьеру вместе с руководителем?». И, наконец, на вопрос «Знаете ли Вы перспективу своей карьеры в организации?» лишь 12,1% ответили «да».

Что в этой связи порекомендовали ли бы Вы топ-менеджерам компании «ТРАНССФЕРА»?

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Темы эссе

1. Эволюция управленческой мысли. Основные этапы и тенденции.
2. Школа научного управления. Теоретические воззрения Ф.У. Тейлора, «тейлоризм».
3. Концепция «фордизма».

4. Развитие теории управления в работах основных представителей классической (административной) школы менеджмента.
5. Теоретические воззрения А. Файоля. Характеристика принципов управления А. Файоля.
6. Вклад Г. Эмерсона в развитие идеологии управления.
7. Школа «человеческих отношений» и развитие теории менеджмента.
8. Особенности теоретических взглядов представителей поведенческой школы менеджмента.
9. Теория и практика «человеческих отношений» в работах Э. Мэйо.
10. «Хотторнские эксперименты»: вклад в развитие теории и практики управления.
11. Новые тенденции в развитии современной теории менеджмента.
12. Вклад Д. МакГрегора в развитие идей поведенческой школы менеджмента.
13. Вклад П. Друкера в развитие мировой управленческой мысли.
14. 14 Советская школа управления: характерные черты и недостатки.
15. Организация как социальная система.
16. Проблемы выживаемости хозяйственных организаций в переходный период.
17. Управление организационным развитием компании.
18. Организационная культура, ее значение и проблемы управления.
19. Выбор приоритетов при определении целей организации.
20. Методы профилактики обюрокрачивания организации.
21. Современные организационные структуры: виртуальные, сетевые, облачные.
22. Рационализация организационных систем.
23. Личность как совокупность внутренних качеств человека.
24. Группа как субъект организационного поведения.
25. Концепция 7-S Т. Питерса, Р. Уотермана.
26. Власть в современных организациях.
27. Различие стилей руководства по К. Левину и по Д. МакГрегору.
28. Системы управления Р. Лайкерта и стили руководства по Танненбауму – Шмидту и по Ф. Фидлеру.
29. Лидерские стили П. Херсея и К. Бланшарда.
30. Модель руководства по К. Аргирису и по Дж. Адаира.

Примерные задания для самостоятельной работы

Задание 1 «Характеристика организации. Дается описание следующих характеристик организации:

1. Полное название организации;
2. Целевое назначение организации: вид производимой продукции или оказываемой услуги;
3. Характер собственности;
4. Организационно-правовая форма;
5. История образования и особенности развития организации;
6. Жизненный цикл организации
7. Размер организации;
8. Территориальное размещение организации;
9. По степени взаимодействия с внешней средой;
10. По степени формализации.

Задание 2 «Менеджерский анализ внешней среды организации. Производится анализ влияния факторов прямого и косвенного воздействия на организацию, включая: влияние политической среды, международной обстановки; изучение инфраструктуры рыночной экономики; оценку тенденций развития техники и технологии в данной сфере; анализ демографической ситуации и социально-культурной среды.

Задание 3 «Анализ внутренней среды организации».Необходимо описатьбизнес-направления, которые реализует организация для создания продуктов или услуг,

поставляемых на рынок с целью получения экономических выгод; а также описать бизнес-процессы, которые выполняются в организации для того, чтобы реализовать бизнес-направление. Важно определите роль функциональных компонентов (бизнес-процессов) в деятельности организации (ключевая, сервисная, вспомогательная).

Задание 4 «Организационные изменения».В задании нужно составить программу проведения организационных изменений. Для ее разработки необходимо ответить на следующие вопросы:

1. В какой сфере и на каком уровне будут происходить изменения (какая проблема)?
2. Какие ресурсы понадобятся для изменений?
3. Какой временной график внедрения изменени?
4. Какие возможные проблемы осуществления изменений и пути их преодоления?
5. Какой планируемый результат?

Задание 5 «Миссия и «дерево целей».В данном задании формулируется миссия организации, а также строится «дерево целей» в виде схемы, отражающей основные направления работ по достижению определенной цели, исходя из миссии и целей деятельности организации.

При построении «дерева целей» обязательно нужно дойти до такого уровня структуризации (декомпозиции) целей, чтобы отразить их практическую реализацию. Таким образом, «дерево целей» должно представлять собой план действий – комплекс запланированных во времени конкретных мероприятий, обеспеченных необходимыми ресурсами, для выполнения поставленных целей.

Задание 6 «Проектирование организационной структуры».В этом задании следует представить вариант организационной схемы структуры управления своей организации и обосновать ее.

Задание 7 «Мотивация труда». В задании определяются мероприятия мотивационной политики организации, направленные на материальное и моральное стимулирование трудовой деятельности работников.

В ***задании 8 «Организационная культуракомпании»*** разрабатывается концепция корпоративной культуры организации, включающая характеристику типа культуры и ее основных элементов: ценностей, норм поведения, традиций.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

5.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:

Перечень вопросы для подготовки к промежуточной аттестации

зачету

1. Менеджмент: предмет и методы изучения
2. Сущность и роль управления в развитии современного общества
3. Управленческий труд: понятие и специфика
1. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента
2. Эволюция управленческой мысли: школы, этапы, достижения
3. Современные тенденции развития менеджмента
4. Национальные модели менеджмента: общее и особенное.
5. История развития теории и практики менеджмента в России
6. Проблемы и перспективы развития менеджмента в России.
7. Многозначность менеджмента: практика, наука, искусство.
8. Управление как система: элементы, принципы формирования
9. Механизм управления. Методы управления и их взаимосвязь
10. Управление как процесс: управленческий цикл, функции управления
11. Методология менеджмента: ситуационный подход
12. Синергетический подход в управлении
13. Организация как объект управления. Виды организаций
14. Анализ внутренней среды организации
15. Анализ внешней среды организации
16. Миссия и цели организации. Типы стратегий
17. Эволюция корпоративного управления
18. Система корпоративного управления
19. Основные модели корпоративного управления
20. Международная и российская практика корпоративного управления

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения

хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения