

## **Приложение к рабочей программе дисциплины**

### **Менеджмент**

Уровень основной профессиональной образовательной программы –  
бакалавриат Направление подготовки – 38.03.01 Экономика  
Профиль – «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
Учебный план 2021 года разработки

### **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

#### **1 Назначение фонда оценочных средств по дисциплине**

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) – это совокупность контрольных измерительных материалов (оценочных средств), предназначенных для определения качества результатов обучения по экономике предприятия (организации), уровня сформированности компетенций обучающихся в ходе освоения данной дисциплины. ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Задачи ФОС:

- управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и формированием компетенций, определенных в ФГОС ВО, и повышение качества образовательного процесса;
- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных результатов и определение предупреждающих/корректирующих мероприятий;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение в образовательный процесс университета инновационных методов обучения.

#### **2 Структура ФОС и применяемые методы оценки полученных знаний**

##### **2.1 Общие сведения о ФОС**

ФОС позволяет оценить усвоение всех указанных в рабочей программе дескрипторов компетенции, установленных ОПОП. В качестве методов оценивания применяются: наблюдение за работой на лекционных и практических занятиях, устный или письменный экспресс-опрос в ходе обсуждения теоретических вопросов темы, ее основных понятий и положений, тестирование.

Структурными элементами ФОС по дисциплине являются: ФОС для проведения текущего контроля, состоящие из устного или письменного экспресс-опроса, тестирования по текущей теме, защиты рефератов, включающие критерии и шкалу оценивания; ФОС для проведения промежуточной аттестации, состоящие из устных вопросов, критерии и шкалы оценивания.

## Применяемые методы оценки полученных знаний по разделам дисциплины

| Раздел   | Текущая аттестация<br>(количество заданий, работ) |                                  |                                    |                     | Промежуточная аттестация |
|--|---|----------------------------------|------------------------------------|---------------------|--------------------------|
|  | Устный<br>экспресс-<br>опрос                      | Письменный<br>экспресс-<br>опрос | Тестирование по<br>текущей<br>теме | Защита<br>рефератов |                          |
| Тема 1. Сущность менеджмента и эволюция управленческой мысли | +   | -                                | +                                  | +                   | экзамен                  |
| Тема 2. Организация и ее деловая среда                       | +   | +                                | +                                  | +                   |                          |
| Тема 3. Принятие управленческих решений                      | +   | -                                | +                                  | +                   |                          |
| Тема 4. Планирование в организации                           | +   | +                                | +                                  | +                   |                          |
| Тема 5. Организация как функция управления                   | +   | -                                | +                                  | +                   |                          |
| Тема 6. Мотивация  | +   | +                                | +                                  | +                   |                          |
| Тема 7. Управленческий контроль                              | +   | -                                | +                                  | +                   |                          |
| Тема 8. Лидерство  | +   | +                                | +                                  | +                   |                          |
| Тема 9. Коммуникации в управлении и эффективность управления | +   | -                                | +                                  | +                   |                          |

## 2.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

### 2.2.1. Устный экспресс-опрос

Устный экспресс-опрос является эффективной формой быстрой проверки и достаточно объективной оценки знаний обучающихся, позволяющей проверить степень усвоения ключевых положений темы и целостность восприятия материала соответствующей темы. Он нацелен на контроль и оценку уровня знаний обучающихся, а также умений и навыков самостоятельной работы с теоретическим материалом курса.

Экспресс-опрос осуществляется в режиме пинг-понга (вопрос-ответ), причем ответ предполагает быструю реакцию на вопрос и лаконичное (краткое и ясное) изложение сути обусловленной проблемы. Эти преимущества экспресс-опроса способствуют формированию навыков быстрой концентрации и реагирования на поставленный вопрос. Кроме того процедура экспресс-опроса позволяет студентам группы повторить учебный материал перед тестированием.

Экспресс опрос не предполагает тотального опроса студентов группы на занятии. Возможен выборочный опрос студентов, позволяющий получить общее представление о степени подготовленности группы для работы на практическом занятии.

| Вопрос  |
|---|
| <b>Тема 1. Сущность менеджмента и эволюция управленческой мысли</b>   |
| 1. Дайте обобщенное определение понятий «управление» и «менеджмент», выделите главные их характеристики и покажите отличительные особенности. |
| 2. Чем вызвано множество разнообразных подходов к определению содержания менеджмента?   |
| 3. Охарактеризуйте сущность и содержание различных значений понятия «менеджмент» и покажите их взаимосвязь между собой.                       |
| 4. Определите основные виды менеджмента и покажите их характерные особенности.  |
| 5. Что общего между управлением и искусством?   |
| 6. Что такое менеджмент и менеджер?   |
| 7. Назовите и охарактеризуйте составные части управления организацией.  |
| 8. Назовите основные функции и роли менеджеров, объясните их сущность и покажите взаимосвязь.   |
| 9. Какова взаимосвязь собственника, предпринимателя, исполнительного директора, промышленного менеджера и финансового менеджера?              |
| 10. Назовите принципы современного менеджмента.   |
| 11. Какие роли выполняют в организации менеджеры низового, среднего и высшего звена?  |
| 12. Что лежит в фундаменте идеологии менеджеризма?  |
| 13. Выделите основные положения школы научного менеджмента и покажите роль Ф.Тейлора в развитии менеджмента как науки.                        |
| 14. В чем заключается сущность административной (классической) школы управления?  |
| 15. Продемонстрируйте знание сущности теории «идеальной бюрократии».  |
| 16. Раскройте суть главных идей школы человеческих отношений и покажите ее отличие от предыдущих школ менеджмента.                            |

|   |
|---|
| 17. Дайте характеристику новой школы науки управления (количественной).   |
| 18. Раскройте сущность эмпирической школы управления и покажите ее значение в институализации менеджмента.                        |
| 19. Вычислите основные положения ситуационных теорий менеджмента и объясните сущность ситуационного подхода к управлению.         |
| 20. Охарактеризуйте основной смысл современных концепций менеджмента: теории “7-S”, теории “Z” и теории организационной культуры. |
| <b>Тема 2. Организация и ее деловая среда</b>   |
| 1. Назовите основные переменные внутренней среды организации.   |
| 2. Что такое технология?  |
| 3. Почему руководство обязано осознавать внутреннюю связь внутренних переменных?  |
| 4. Как понимать взаимосвязь между задачами и технологиями?  |
| 5. Каковы соотношения между следующими понятиями: цели, задачи и люди?  |
| 6. Что такое организационная культура? Как она влияет на деятельность организации?  |
| 7. Проведите различия между средой прямого воздействия и средой косвенного воздействия.   |
| 8. Функцией чего является неопределенность внешнего окружения?  |
| <b>Тема 3. Принятие управленческих решений</b>  |
| 1. Охарактеризуйте модели принятия решений в организации.   |
| 2. Каковы признаки классификации управленческих решений?  |
| 3. Опишите процесс принятия управленческих решений.   |
| 4. В чем заключается сущность метода «мозгового штурма»?  |
| 5. На чём базируются экспертные методы принятия управленческих решений?   |
| 6. Назовите методы принятия управленческих решений, основанные на графических и текстовых моделях.                                |
| 7. Как влияет фактор времени на среду принятия решений?   |
| 8. Какими параметрами характеризуется качество управленческого решения?   |
| <b>Тема 4. Планирование в организации</b>   |
| 1. Что означает термин «планирование»?  |
| 2. В чем заключается сущность планирования в организации?   |
| 3. Назовите основные элементы системы планирования.   |
| 4. Дайте определение понятия «миссия организации».  |
| 5. Почему миссия организации является основой ее существования?   |
| 6. Дайте определение понятия «цель организации» и сформулируйте основные требования к ее постановке.                              |
| 7. Для чего используется классификация целей организации?   |
| 8. При каких условиях целесообразно применение концепции управления по целям?   |
| 9. С какой целью проводится анализ внешней среды организации? По каким факторам проводится анализ?                                |
| 10. Что представляет собой анализ внешней среды организации?  |
| 11. Что представляет собой управленческое обследование?   |
| 12. Как тактика, политика, процедуры и правила помогают реализовать стратегию?  |
| <b>Тема 5. Организация как функция управления</b>   |
| 1. Дайте определение понятия «функция».   |
| 2. Приведите классификацию функций управления.  |
| 3. Каковы сущность и содержание функций управления.   |
| 4. Что отражают функции управления?   |
| 5. Дайте характеристику основных функций управления.  |
| 6. Каковы роль и место функции постановки цели в системе управления?  |
| 7. Каковы роль и место функции контроля в системе управления?   |
| 8. Охарактеризуйте мотивацию как функцию управления.  |
| 9. По каким элементам происходит разделение труда в организации?  |
| 10. В чем заключается сущность процесса департаментизации?  |
| 11. Какие пары связей в организации наиболее часто подвергаются анализу?  |
| 12. Охарактеризуйте формальные и неформальные связи в организации.  |
| 13. Дайте определение понятия «централизация» и «децентрализация».  |
| 14. Дайте определение понятия «дифференциация» и «интеграция».  |
| 15. В чем заключается сущность линейной структуры управления? Ее преимущества и недостатки?                                       |
| 16. В чем заключается сущность функциональной структуры управления? Ее преимущества и недостатки?                                 |
| 17. В чем заключается сущность линейно - функциональной структуры управления? Ее преимущества и недостатки?                       |
| 18. В чем заключается сущность дивизиональной структуры управления? Ее преимущества и недостатки?                                 |
| <b>Тема 6. Мотивация</b>  |
| 1. Дайте определение понятия «мотивация».   |
| 2. Поясните смысл таких понятий, как «потребность», «мотив», «мотивирование», «стимулы».  |
| 3. Назовите стадии мотивационного процесса.   |
| 4. Охарактеризуйте стадии мотивационного процесса.  |
| 5. В чем заключается сущность теории иерархии потребностей А.Маслоу.  |

|  |
|--|
| 6. В чем заключается сущность теории ERG К.Альдерфера?   |
| 7. В чем заключается сущность теории приобретенных потребностей Мак-Клеланда?  |
| 8. Охарактеризуйте теорию «мотивационной гигиены» Ф.Герцберга.   |
| 9. Охарактеризуйте основные положения В.Врума.   |
| 10. В чем заключается сущность теории справедливости С.Адамса?   |
| 11. Охарактеризуйте модель Портера-Лоулера.  |
| <b>Тема 7. Управленческий контроль</b>   |
| 1. Дайте определение понятия «контроля».   |
| 2. С какой целью руководители осуществляют функции контроля?   |
| 3. Назовите основные типы контроля с точки зрения времени их осуществления по отношению к выполняемой работе.                        |
| 4. В чем заключается сущность предварительного контроля? Назовите основные средства его осуществления?                               |
| 5. Охарактеризуйте сущность текущего контроля.   |
| 6. Назовите этапы процесса контроля.   |
| 7. Какие особенности должны иметь цели, которые могут быть использованы в качестве стандартов для контроля?                          |
| 8. Почему менеджер должен учитывать поведенческие аспекты контроля?  |
| 9. Почему формирование бюджета очень важно для процесса управления?  |
| 10. Почему в процессе контроля очень важно установить масштаб допустимых отклонений?   |
| 11. Чем характеризуется эффективный контроль?  |
| 12. Что включает в себя система управленческого контроля?  |
| <b>Тема 8. Лидерство</b>   |
| 1. Дайте определение понятия «власть».   |
| 2. Назовите основные типы власти.  |
| 3. Дайте определение понятия «лидерство».  |
| 4. В чем заключается сущность подхода к пониманию лидерства с позиций личных качеств?  |
| 5. В чем заключается сущность поведенческого подхода к лидерству?  |
| 6. В чем заключается сущность ситуационного подхода к лидерству?   |
| 7. Сравните авторитарный, демократический и либеральный стили руководства.   |
| 8. Дайте характеристику харизматическому лидеру.   |
| 9. Охарактеризуйте четыре системы стилей лидерства по Лайкерту.  |
| 10. Дайте описание модели руководства Блэйка и Мутона. Какой стиль руководства эти исследователи считали самым эффективным?          |
| 11. Охарактеризуйте ситуационную модель лидерства Ф.Фидлера.   |
| 12. Охарактеризуйте модель лидерства «путь-цель» Т.Митчелла.   |
| 13. Охарактеризуйте модель лидерства П.Херсея и К.Бланшарда.   |
| 14. Назовите четыре стиля лидерства в модели П.Херсея и К.Бланшарда, которые соответствуют конкретному уровню зрелости исполнителей. |
| 15. Охарактеризуйте модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона-Яго.   |
| 16. Сравните между собой четыре ситуационных модели лидерства.   |
| 17. Охарактеризуйте новые подходы к руководству.   |
| <b>Тема 9. Коммуникации в управлении и эффективность управления</b>  |
| 1. Дайте определение понятия «коммуникация».   |
| 2. В чем состоит значение коммуникаций для процесса управления?  |
| 3. Почему эффективные коммуникации важны для менеджеров и организаций?   |
| 4. Назовите основные элементы коммуникационного процесса.  |
| 5. Охарактеризуйте каждый этап коммуникационного процесса.   |
| 6. Опишите основные типы невербальной коммуникации. Приведите примеры.   |
| 7. Охарактеризуйте формальные каналы коммуникации.   |
| 8. Охарактеризуйте препятствия на пути коммуникаций, которые существуют на индивидуальном уровне.                                    |
| 9. Охарактеризуйте препятствия на пути коммуникаций, которые существуют на организационном уровне.                                   |
| 10. Дайте определение понятия «организационная эффективность».   |
| 11. Почему организации стремятся повысить эффективность своей деятельности?  |
| 12. Назовите подходы к изучению организационной эффективности.   |
| 13. Охарактеризуйте эффективность с точки зрения системного подхода.   |
| 14. Охарактеризуйте целевой и выборочный подходы к изучению эффективности организации.   |
| 15. С какой целью организации стремятся повысить свою продуктивность?  |
| 16. Какими способами можно повысить продуктивность организации?  |
| 17. Охарактеризуйте подходы к изучению продуктивности.   |
| 18. Дайте определение понятия «эффективность управления».  |
| 19. Назовите основные подходы к изучению эффективности управления.   |
| 20. По каким направлениям оценивается эффективность менеджмента?   |

Технология оценивания устного экспресс-опроса: так как в рамках процедуры экспресс-опроса студент получает один вопрос в случайном порядке, то оценка результатов экспресс-опроса связана с оценкой скорости реакции, полноты и точности ответа на поставленный вопрос по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**Критерии формирования оценок при устном опросе:**

- «отлично» – вопрос раскрыт быстро и полностью;
- «хорошо» – вопрос раскрыт на 80-89% достаточно оперативно, т.е. студент понимает и может, в основном, изложить суть рассматриваемой проблемы (вопроса);
- «удовлетворительно» – ответ поверхностно раскрывает суть вопроса (на 60-79%) и потребовалось достаточно продолжительное время, что бы его сформулировать;
- «неудовлетворительно» – студент отказался от ответа на вопрос или ответил не правильно и не отреагировал на наводящие вопросы.

Количество попыток ответов на вопрос при экспресс-опросе – одна.

**2.2.2. Письменный экспресс-опрос**

Письменный экспресс-опрос является эффективной формой быстрой проверки и достаточно объективной оценки знаний обучающихся, позволяющей проверить степень усвоения ключевых положений темы и целостность восприятия материала соответствующей темы. Он нацелен на контроль и оценку уровня знаний обучающихся, а также умений и навыков самостоятельной работы с теоретическим материалом курса.

Экспресс-опрос осуществляется в режиме пинг-понга (вопрос-ответ), причем ответ предполагает быструю реакцию на вопрос и лаконичное (краткое и ясное) изложение сути обусловленной проблемы. Эти преимущества экспресс-опроса способствуют формированию навыков быстрой концентрации и реагирования на поставленный вопрос. Кроме того процедура экспресс-опроса позволяет студентам группы повторить учебный материал перед тестированием.

Письменный экспресс-опрос предполагает тотальный опрос студентов группы на занятии по ключевым темам и проводится по вопросам приведенным для устного экспресс-опроса.

Технология оценивания письменного экспресс-опроса: оценка результатов экспресс-опроса связана с оценкой скорости реакции, полноты и точности ответа на поставленный вопрос по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**Критерии формирования оценок при письменном опросе:**

- «отлично» – вопрос раскрыт быстро и полностью;
- «хорошо» – вопрос раскрыт на 80-89% достаточно оперативно, т.е. студент понимает и может, в основном, изложить суть рассматриваемой проблемы (вопроса);
- «удовлетворительно» – ответ поверхностно раскрывает суть вопроса (на 60-79%) и потребовалось достаточно продолжительное время, что бы его сформулировать;
- «неудовлетворительно» – студент отказался от ответа на вопрос или ответил не правильно и не отреагировал на наводящие вопросы.

Количество попыток ответов на вопрос при экспресс-опросе – одна.

**2.2.3. Тестирование по текущей теме**

Тестирование – это форма оперативного, объективного и сплошного измерения знаний обучающихся, выполняющая не только диагностическую функцию, нацеленную на выявлении уровня знаний, умений, навыков студента, но и обучающую и воспитательную функции, что, несомненно, повышает прикладную ценность тестирования. Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании студента к активизации работы по усвоению учебного материала, с одной стороны, а с другой стороны, позволяет ему, задействовав резервы памяти, не только вспомнить, но и закрепить изучаемый материал. Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля, что дисциплинирует и организует работу студентов, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях.

Тестирование формируют навыки по работе с учебным материалом и извлечению информации.

| Тестовое задание (вопрос)  | Ответы  |
|--|---|
| <b>Тема 1. Сущность менеджмента и эволюция управленческой мысли</b>  |   |
| 1. Термины «управление» и «менеджмент» характеризуются тем, что:   | а) являются синонимами;<br>б) первый термин шире второго;<br>в) второй термин шире первого;<br>г) первый термин не применяется в рыночной экономике;<br>д) нет верного ответа.  |
| 2. Рассмотрение менеджмента как искусство основывается на:   | а) необходимости принятия решений в условиях разнообразного сочетания внутренних и внешних факторов;<br>б) структурировании любой социо-технической системы;<br>в) выделении необходимых составляющих любой науки (функций, принципов, объекта, предмета и т.д.);<br>г) рассмотрении его в пространстве и во времени;<br>д) нет верного ответа.                             |
| 3. Термин «менеджер» не применяется к:   | а) руководителю организации в целом или ее структурных подразделений;<br>б) руководителю по отношению к подчиненным;<br>в) организатору конкретных видов работ в рамках отдельных структурных подразделений или программно-целевых групп;<br>г) администратору любого уровня управления, который организует работу на основе современных методов;<br>д) нет верного ответа. |
| 4. Формировании групп работников управления, выполняющих одинаковые функции менеджмента соответствует:   | а) функциональному разделению труда;<br>б) горизонтальному разделению труда;<br>в) вертикальному разделению труда;<br>г) технологическому разделению труда;<br>д) профессионально-квалификационному разделению труда.   |
| 5. Контроль за выполнением производственных заданий осуществляют:  | а) менеджеры высшего звена;<br>б) менеджеры низшего звена;<br>в) менеджеры среднего звена;<br>г) б и в;<br>д) а и б.  |
| 6. Наиболее значимые с теоретической и практической точки зрения закономерности, свойства, стороны, отношения и процессы, связанные с организацией совместной деятельности людей и управлением ею для достижения поставленных целей - это: | а) предмет менеджмента;<br>б) объект менеджмента;<br>в) субъект менеджмента;<br>г) принцип менеджмента;<br>д) нет верного ответа.   |
| 7. Систематизированный набор теоретически осмысленных и обоснованных практических рекомендаций для тех или иных конкретных ситуаций, возникающих в процессе управления различными типами организаций характеризует:                        | а) стратегический раздел менеджмента;<br>б) концептуальный раздел менеджмента;<br>в) теоретический раздел менеджмента;<br>г) тактический раздел менеджмента;<br>д) нет верного ответа.  |
| 8. Специализация менеджеров по ключевым сферам (видам) деятельности организации соответствует:   | а) функциональному разделению труда;<br>б) горизонтальному разделению труда;<br>в) вертикальному разделению труда;<br>г) структурному разделению труда;<br>д) технологическому разделению труда.  |
| 9. Специализация менеджеров исходя из характеристик управляемого объекта соответствует:  | а) функциональному разделению труда;<br>б) горизонтальному разделению труда;<br>в) вертикальному разделению труда;<br>г) структурному разделению труда;<br>д) технологическому разделению труда.  |
| 10. Если менеджер обеспечивает внешние контакты организации с другими организациями и всем внешним миром, то он выполняет роль:  | а) аналитика;<br>б) глашатого;<br>в) связного;<br>г) представителя;<br>д) посредника.   |
| 11. Основателем школы научного правления является:   | а) Ф.Тейлор;<br>б) Л.Файоль;<br>в) Э.Мэйо;<br>г) М.Вебер;<br>д) нет верного ответа.   |

|   |  |
|---|--|
| 12. Согласно учениям административной школы управления для любой организации характерно наличие таких видов деятельности как: | а) финансовая, управленческая и бухгалтерская;<br>б) техническая, коммерческая и защитная;<br>в) юридическая, управленческая и бухгалтерская;<br>г) а и б;<br>д) б и в.  |
| 13. Согласно теории «идеальной бюрократии) бюрократической организации стоят лидеры:  | а)обладающие административны профессиональными навыками;<br>б) обладающие сильными личными качествами;<br>в) к которым власть перешла по традиции;<br>г) обладающие богатым жизненным опытом;<br>д) нет верного ответа.  |
| 14. Относительно теории «У» неверным утверждение о том, что:  | а) работник стремиться избегать ответственности;<br>б) работник не нуждается в контроле;<br>в) физические и умственные усилия для людей желаемы;<br>г) люди от природы являются активными;<br>д) пассивными работниками становятся в результате работы в организации.  |
| 15. Применение в менеджменте методов и аппарата точных наук характерно для:   | а) новой школы управления;<br>б) эмпирической школы управления;<br>в) школы социальных систем;<br>г) теории 7 S;<br>д) нет верного ответа.   |
| 16. Ключевые положения школы количественного подхода:   | а) методы моделирования процессов управления;<br>б) изучение производственных и управленческих процессов;<br>в) разработка методологии стратегического управления;<br>г) использование приёмов психологии и социологии.  |
| 17. Основные постулаты школы научного управления, которые послужили исходными принципами для развития менеджмента - это:      | а) рациональная организация труда;<br>б) разработка формальной структуры организации;<br>в) определение мер по сотрудничеству управляющего и работника;<br>г) все ответы правильные.   |
| 9. Вклад школы научного управления в практику менеджмента заключается в:  | а) создании универсальных принципов управления;<br>б) перенесении центра внимания в управлении с выполнения заданий на отношения между людьми;<br>в) систематическом использовании средств стимулирования труда с целью заинтересованности персонала в повышении производительности труда;<br>г) применении в управлении математики, статистики, эконометрики. |
| 18. Утверждение, которое соответствует одному из принципов менеджмента по А.Файолю:   | а) приоритетом является доминирование краткосрочных целей над долгосрочными;<br>б) необходимо подчинять общественные интересы интересам личности;<br>в) где предоставляются полномочия - там возникает ответственность;<br>г) цель деятельности компании - максимизация прибыли.   |
| 19. Ключевые положения школы человеческих отношений:  | а) использование приемов психологии и социологии в управлении человеческими ресурсами;<br>б) применение методов моделирования процессов управления, разработки управленческих решений;<br>в) изучение производственного и управленческого процессов;<br>г) разработка методологии стратегического управления.  |

## Тема 2. Организация и ее деловая среда

|  |  |
|--|--|
| 1. Какая среда включает в себя факторы, обслуживающие покупательную способность употреблений и структуру потребления:  | а) демографическая среда<br>б) экономическая среда<br>в) научно-техническая среда<br>г) политическая среда |
| 2. Макроэкономические показатели, такие как темпы инфляции, дефицит бюджета, ставки банковского процента, размеры налогообложения, величина заработной платы, относятся к какой среде: | а) демографическая среда<br>б) экономическая среда<br>в) научно-техническая среда<br>г) политическая среда |
| 3. Научные и технологические факторы, развитие которых позволяет организации модернизировать старую и создавать новую продукцию это среда организации:                                 | а) демографическая среда<br>б) экономическая среда<br>в) научно-техническая среда<br>г) политическая среда |
| 4. Какая среда объединяет законы, учреждения государственной власти и управления различных уровней, которые оказывают влияние или ограничивают деятельности организации:               | а) демографическая среда<br>б) экономическая среда<br>в) научно-техническая среда<br>г) политическая среда |
| 5. Какая среда состоит из социальных институтов, которые воздействуют на основные ценности, убеждения, обычаи, предпочтения и нормы поведения общества:                                | а) демографическая среда<br>б) экономическая среда<br>в) социально-культурная среда                        |

|   |  |
|---|--|
|   | г) политическая среда  |
| 6. Какая среда изучает людей в первую очередь как потребителей, потребности которых должна удовлетворять организация:   | а) демографическая среда<br>б) экономическая среда<br>в) социально-культурная среда<br>г) политическая среда   |
| 7. Совокупность элементов, находящихся за пределами организации, взаимодействующих с ней и влияющих на ее способность удовлетворять потребности целевых клиентов это:     | а) демографическая среда<br>б) внешняя среда<br>в) социально-культурная среда<br>г) внутренняя среда   |
| 8. Цели, структура, задачи, технология, люди и организационная культура – это элементы какой среды организации:   | а) демографическая среда<br>б) внешняя среда<br>в) социально-культурная среда<br>г) внутренняя среда   |
| 10. Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей фирмы это:  | а) структура организации<br>б) задачи организации<br>в) технологии организации<br>г) цели организации  |
| 11. Работа, которая должна быть выполнена определенным способом в определенный период это:  | а) структура организации<br>б) задачи организации<br>в) технологии организации<br>г) цели организации  |
| <b>Тема 3. Принятие управленческих решений</b>  |  |
| 1. Форма выражения управленческого решения может быть:  | а) устной и письменной;<br>б) скрытой и открытой;<br>в) неявной и явной;<br>г) желаемой и не желаемой;<br>д) нет верного ответа.   |
| 2. Согласно теории «мотивационной гигиены» Ф.Герцберга гигиенические факторы и мотивации:   | а) оказывают одинаковое воздействие на мотивацию;<br>б) оказывают различное воздействие на мотивацию;<br>в) «работают» только в отрицательной области;<br>г) «работают» только в положительной области;<br>д) нет верного ответа.  |
| 3. Какое условие не является необходимым для принятия управленческих решений?:  | а) существует разрыв между желаемым и имеющимся уровнем достижения целей;<br>б) разрыв достаточно большой и заслуживает внимания;<br>в) ликвидация разрыва улучшит финансовое положение организации;<br>г) менеджер, принимающий решение, стремиться сократить разрыв;<br>д) менеджер, принимающий решение, уверен в сокращении разрыва. |
| 4. Классическая модель принятия решений основывается на:  | а) нормативно-правовых актах;<br>б) экономических предположениях;<br>в) логических закономерностях;<br>г) интуитивных догадках;<br>д) нет верного ответа.  |
| 5. Административная модель принятия управленческих решений наиболее адекватна:  | а) программируемым УР;<br>б) рациональным УР;<br>в) концептуальным УР;<br>г) непрограммируемым УР;<br>д) нет верного ответа.   |
| 6. Методы поиска решений, основанные на переносе выводов, полученных в пределах наблюдения за какой- то промежуток времени на явления, находящиеся наблюдения называются: | а) экстраполяционными;<br>б) математическими;<br>в) эвристическими;<br>г) матричными;<br>д) экспертными.   |
| 7. Модель принятия решения, которую применяют для определения оптимального способа распределения дефицитных ресурсов при наличии конкурирующих потребностей, - это:       | а) модели теории очередей;<br>б) модели управления запасами;<br>в) модель линейного программирования;<br>г) имитационное моделирование.  |
| 8. Субъектами управленческого решения являются:   | а) руководители высшего звена управления;<br>б) руководители среднего звена управления;<br>в) руководители низшего звена управления;<br>г) все ответы правильные.  |
| 9. Незапрограммированные решения связаны с:   | а) уникальными ситуациями;<br>б) стандартными ситуациями;<br>в) использованием математических моделей;<br>г) использованием метода экстраполяции.  |
| 10. Метод, который используется для обоснования управленческих решений в условиях неопределенности, когда необходимо рассчитать возможные действия других сторон, -       | а) метод платежной матрицы;<br>б) метод «дерева решений»;<br>в) метод теории статистических решений;   |



|  |  |
|--|--|
| это:   | г) метод теории игр.   |
| <b>Тема 4. Планирование в организации</b>  |  |
| 1. Детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей это: | а) стратегия организации;<br>б) миссия организации;<br>в) тактика организации;<br>г) цель организации.   |
| 2. Философия и предназначение, смысл существования организации это:  | а) стратегия организации;<br>б) миссия организации;<br>в) тактика организации;<br>г) цель организации.   |
| 3. Сформулированное утверждение относительно того, для чего или по какой причине существует организация и чем она отличается от ей подобных это:   | а) стратегия организации;<br>б) миссия организации;<br>в) тактика организации;<br>г) цель организации.   |
| 4. Желаемый результат, на достижение которого направлены усилия организации это:   | а) стратегия организации;<br>б) миссия организации;<br>в) тактика организации;<br>г) цель организации.   |
| 5. На какой стадии жизненного цикла организация ставит перед собой цель совершенствования структуры управления:                                    | а) стадия создания;<br>б) стадия роста;<br>в) стадия зрелости;<br>г) стадия завершения.  |
| 6. На какой стадии жизненного цикла организация ставит перед собой цель установить деловые отношения с партнерами:                                 | а) стадия создания;<br>б) стадия роста;<br>в) стадия зрелости;<br>г) стадия завершения.  |
| 7. На какой стадии жизненного цикла организация ставит перед собой цель дальнейшего расширения поля деятельности и рынков:                         | а) стадия создания;<br>б) стадия роста;<br>в) стадия зрелости;<br>г) стадия завершения.  |
| 8. На какой стадии жизненного цикла организация ставит перед собой цель введение новых систем и методов управления:                                | а) стадия создания;<br>б) стадия роста;<br>в) стадия зрелости;<br>г) стадия завершения.  |
| 9. Конкретные краткосрочные стратегии, которые разрабатываются на уровне менеджеров среднего звена это:  | а) тактика организации;<br>б) стратегия организации;<br>в) политика организации;<br>г) право организации.  |
| 10. Общее руководство для действий и принятия решений, которое облегчает достижение целей это:   | а) тактика организации;<br>б) стратегия организации;<br>в) политика организации;<br>г) право организации.  |
| <b>Тема 5. Организация как функция управления</b>  |  |
| 1. Функции управления подразделяются на:   | а) специальные и конкретные;<br>б) общие и комплексные;<br>в) универсальные и специальные.<br>г) а и г;<br>д) нет верного ответа.  |
| 2. Перегрузка руководителей является недостатком:  | а) линейной структуры управления;<br>б) функциональной структуры управления;<br>в) линейно-функциональной структуры управления;<br>г) дивизиональной структуры управления;<br>д) проектной структуры управления. |
| 3. Наличие продуктовой, рыночной или географической специализации организации характерно для:  | а) линейной структуры управления;<br>б) функциональной структуры управления;<br>в) матричной структуры управления;<br>г) дивизиональной структуры управления;<br>д) проектной структуры управления.              |
| 4. Сотрудничество между частями организации, обеспечивающее достижение общей цели, соответствует такому элементу проектирования организации как:   | а) интеграция;<br>б) департаментизация;<br>в) централизация;<br>г) звенность;<br>д) иерархия.  |
| 5. Организационная структура, которая является временной, - это:   | а) линейная структура управления;<br>б) функциональная структура управления;<br>в) линейно-функциональная структура управления;<br>г) дивизиональная структура управления;<br>д) проектная структура управления. |
| 6. Выделение различных уровней подчиненности в организации достигается при условии наличия:  | а) структуры;<br>б) задач;<br>в) целей;  |

|   |  |
|---|--|
|   | г) технологии;<br>д) нет верного ответа.   |
| 7. Экономическая модель - это:  | а) идеальный образ объекта исследования;<br>б) реальный объект в миниатюре;<br>в) уменьшенное отображение объекта;<br>г) упрощенное формализованное (графически, аналитически) отображение объекта, которое освещает наиболее существенные его характеристики.   |
| 8. С помощью управленческих решений осуществляется:   | а) определение целей деятельности;<br>б) закрепление людей по должностям и рабочим местам;<br>в) распределение ресурсов;<br>г) все ответы верны.   |
| 9. По направлению воздействия управленческие решения делятся на:  | а) стратегические, тактические, оперативные;<br>б) внутреннего направления, внешнего направления;<br>в) плановые, организационные, регулирующие, активизирующие, контрольные;<br>г) директивные, нормативные, методические, рекомендательные, разрешительные.  |
| 10. Система управления - это:   | а) систематизированный набор средств воздействия на подконтрольный объект для достижения этим объектом определенной цели;<br>б) совокупность взаимодействующих элементов;<br>в) целостное образование, имеющее свойства, отличные от свойств составляющих элементов;<br>г) совокупность элементов организации. |
| <b>Тема 6. Мотивация</b>  |  |
| 1. Теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда утверждает, что люди с повышенной самооценкой, не склонные к постановке сложных целей, наделены потребностями: | а) соучастия;<br>б) достижения;<br>в) властвования;<br>г) уважения;<br>д) нет верного ответа.  |
| 2. Информация относительно установления целей и стратегий, должностных инструкций и приказов, процедур и различных правил передается посредством:                   | а) восходящих коммуникаций;<br>б) горизонтальных коммуникаций;<br>в) нисходящих коммуникаций;<br>г) а и б;<br>д) б и в.  |
| 3. Эффективность с точки зрения целей и ресурсов концентрируется на следующих условиях:   | а) достижение цели является необходимым условием производительной деятельности организации;<br>б) производительное использование ресурсом является необходимым;<br>в) производительное использование ресурсом является не обязательным;<br>г) а, б;<br>д) а, в.  |
| 4. Выбор подходящего критерия эффективности зависит от конкретных условий:  | а) функционирования;<br>б) назначения;<br>в) стратегии организации;<br>г) причин осуществляемых изменений;<br>д) все ответы верны.   |
| 5. Динамический процесс, с помощью которого любой организм познает опытным путем свою окружающую среду:   | а) обратная связь;<br>б) системная связь;<br>в) прямая связь;<br>г) взаимосвязь;<br>д) нет верного ответа.   |
| 6. Согласно теории ЕК.О К.Альдерфера все потребности человека могут быть объединены в такие группы как:   | а) потребности уважения, связи и роста;<br>б) потребности существования, роста и безопасности;<br>в) потребности роста, уважения и безопасности;<br>г) потребности существования, безопасности и связи;<br>д) нет верного ответа.  |
| 7. Продуктивность может быть повышена:  | а) увеличением объема выпуска при том же уровне потребляемых ресурсов;<br>б) за счет повышения объема ресурсов, необходимых для поддержания неизменного уровня выпуска продукции;<br>в) за счет снижения объема ресурсов, необходимых для поддержания неизменного уровня выпуска продукции;<br>г) а, б;        |

|  |  |
|--|--|
|  | д) а, в.   |
| 8. Основными направлениями повышения производительности организации являются:  | а) организационная продуктивность, производительность труда, продуктивность менеджмента;<br>б) технологическая продуктивность, производительность труда, продуктивность менеджмента;<br>в) технологическая продуктивность, производительность труда, мотивационная продуктивность;<br>г) организационная продуктивность, производительность труда, мотивационная продуктивность;<br>д) нет верного ответа. |
| 9. Теории мотивации, которые базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей, называются: | а) процессуальными;<br>б) стимулирующими; в) содержательными; г) поведенческими;<br>д) нет верного ответа.   |
| 10. Согласно теории иерархии потребностей А.Маслоу потребности в уважении находятся ближе к основанию пирамиды, чем:           | а) потребности безопасности;<br>б) физиологические потребности;<br>в) социальные потребности;<br>г) потребности самовыражения;<br>д) нет верного ответа.   |

#### Тема 7. Управленческий контроль

|   |  |
|---|--|
| 1. Что позволяет вовремя вносить изменения в деятельность организации и предупреждать негативные последствия:   | а) результативность контроля;<br>б) своевременность контроля;<br>в) гибкость контроля;<br>г) простота контроля;<br>д) эффективность контроля.  |
| 2. Организация постоянно следит за соответствием своей деятельности, изменениям внешней среды благодаря:  | а) результативность контроля;<br>б) своевременность контроля;<br>в) гибкость контроля;<br>г) простота контроля;<br>д) эффективность контроля.  |
| 3. Простейшие методы контроля требуют меньших усилий и более экономичны – это характеристика:   | а) результативность контроля;<br>б) своевременность контроля;<br>в) гибкость контроля;<br>г) простота контроля;<br>д) эффективность контроля.  |
| 4. Контроль должен проводиться не для того, чтобы собрать и проанализировать информацию, а для оказания реальной помощи руководителям организации всех уровней управления – это характеристика: | а) результативность контроля;<br>б) своевременность контроля;<br>в) гибкость контроля;<br>г) простота контроля;<br>д) эффективность контроля.  |
| 5. На каком этапе контроля реально достигнутые результаты сопоставляются с установленными показателями на:  | а) установление нормативных показателей;<br>б) измерение фактических результатов;<br>в) сравнение результатов с нормативными показателями;<br>г) осуществление корректирующих воздействий. |
| 6. На каком этапе контроля организации разрабатывают количественные нормативные показатели на:  | а) установление нормативных показателей;<br>б) измерение фактических результатов;<br>в) сравнение результатов с нормативными показателями;<br>г) осуществление корректирующих воздействий. |
| 7. На каком этапе контроля менеджер должен выбрать одну из трех линий поведения на:   | а) установление нормативных показателей;<br>б) измерение фактических результатов;<br>в) сравнение результатов с нормативными показателями;<br>г) осуществление корректирующих воздействий. |
| 8. Контроль работы подчиненного его непосредственным начальником это:   | а) предварительный контроль;<br>б) текущий контроль;<br>в) заключительный контроль;<br>г) постоянный контроль.   |
| 9. Контроль который реализуется в форме определенной политики, процедур и правил это форма контроля:  | а) предварительный контроль;<br>б) текущий контроль;<br>в) заключительный контроль;<br>г) постоянный контроль.   |
| 10. Контроль который осуществляется после того, как работа закончена или истекло отведенное для нее время это:  | а) предварительный контроль;<br>б) текущий контроль;<br>в) заключительный контроль;<br>г) постоянный контроль.   |

#### Тема 8. Лидерство

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| 1. Требование к целям, в соответствии с которым должны оставлять возможность для их корректоров соответствии с теми изменениями, которые могут произойти в организации - | а) конкретность;<br>б) измеримость; |
|--|-------------------------------------|

|  |   |
|--|---|
| это:   | в) достижимость;<br>г) совместимость;<br>д) гибкость.   |
| 2. Согласно модели лидерства «путь-цель» руководитель воздействует на мотивацию подчиненных:   | а) путем разъяснения им возможных способов доступного вознаграждения;<br>б) путем увеличения желаемого вознаграждения;<br>в) путем проведения повсеместного контроля;<br>г) а и б;<br>д) б и в.   |
| 3. Согласно модели лидерства «путь-цель» стиль руководства, при котором большое внимание уделяется нуждам работников и их благополучию, развитию дружественного коллектива и обращению с подчиненными как с равными, называется: | а) директивное лидерство;<br>б) лидерство, основанное на достижении; в) поддерживающее лидерство;<br>г) участвующее лидерство;<br>д) нет верного ответа.  |
| 4. В соответствии с моделью ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда люди не способные, но желающие работать относятся к категории:  | а) М2;<br>б) М3;<br>в) М4;<br>г) М1;<br>д) нет верного ответа.  |
| 5. Способность индивида оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации это:   | а) лидерство;<br>б) влияние;<br>в) власть;<br>г) руководство.   |
| 6. Любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида это:  | а) лидерство;<br>б) влияние;<br>в) власть;<br>г) руководство.   |
| 7. Потенциальная способность индивида влиять на поведение других людей это:  | а) лидерство;<br>б) влияние;<br>в) власть;<br>г) руководство.   |
| 8. Концепция поведенческих стилей лидера известная под названием «координатная сетка руководства» или «управленческая решетка» это модель:   | а) модель лидерства Р. Блейком и Д. Моутон;<br>б) модель ситуационного поведения Фидлера;<br>в) модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда;<br>г) ситуационная модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго   |
| 9. Ориентированность руководителя на взаимоотношения или на выполнение задачи это краеугольный камень теории:  | а) модель лидерства Р. Блейком и Д. Моутон;<br>б) модель ситуационного поведения Фидлера;<br>в) модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда;<br>г) ситуационная модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго   |
| 10. Степень или уровень привлечения подчиненных к участию в принятии решения зависит от характеристик ситуации это главная идея модели:  | а) модель лидерства Р. Блейком и Д. Моутон;<br>б) модель ситуационного поведения Фидлера;<br>в) модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда;<br>г) ситуационная модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго   |
| <b>Тема 9. Коммуникации в управлении и эффективность управления</b>  |   |
| 1. Коммуникация – это:   | а) обмен информацией между двумя и более людьми;<br>б) обмен информацией между несколькими подразделениями;<br>в) обмен информацией между руководителем и его подчиненными;<br>г) обмен любой информацией.  |
| 2. Элементами коммуникационного процесса является:   | а) отправитель, сообщения, канал, получатель, обратная связь;<br>б) зарождения идеи, кодирование и выбор канала, передача, декодирования;<br>в) сборы, советы, деловые беседы и переговоры, телефонные разговоры;<br>г) правильного ответа.                                       |
| 3. Релевантная информация - это:   | а) недостаточная информация, необходимая для принятия решений;<br>б) лишняя информация во время принятия решений;<br>в) информация, которая касается рассмотрения определённого вопроса, принятия решения;<br>г) отсутствующая часть информации для принятия и уточнения решения. |
| 4. Препятствия в коммуникациях создают:  | а) погрешности в организационной структуре управления;<br>б) ошибки в расчетах;<br>в) регулирования;<br>г) планирования.  |
| 5. Совещание – это:  | а) форма обмена информации между руководящей и руководимой подсистемами для достижения определенных целей;<br>б) вид управленческой деятельности;   |

|   |   |
|---|---|
|   | в) форма обмена информацией между руководителями и специалистами;<br>г) метод обмена информацией.   |
| 6. Обратная связь в коммуникационном процессе – это:                | а) информационные перегрузки в системе коммуникации;<br>б) процесс декодирования, полученной информации;<br>в) реакции на полученные сообщения;<br>г) реакции отправителя информации. |
| 7. Вертикальные коммуникации основываются на принципе:              | а) субординации;<br>б) координации;<br>в) мотивации и субординации;<br>г) обратной связи.   |
| 8. Для изучения мнения подчиненных эффективней использовать каналы: | а) формальных коммуникаций;<br>б) неформальных коммуникаций;<br>в) формальных и неформальных коммуникаций; г) ни одного из них.   |
| 9. Восприятия в теории коммуникации:                                | а) связующий процесс во время общения;<br>б) элемент коммуникации и взаимодействия;<br>в) этап коммуникации между людьми;<br>г) потенциальный коммуникационный барьер.                |
| 10. Структура организации в коммуникациях может влиять на:          | а) обратную связь;<br>б) искажения сообщений;<br>в) сопереживания руководства;<br>г) интенсивность коммуникации.  |

Технология оценивания тестирования: оценивание текущего тестирования осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется посредством отношения количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте, выраженного в процентах, по четырехбальной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

#### **Критерии формирования оценок при тестировании:**

- «отлично» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 90 до 100%;
- «хорошо» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 80 до 89%;
- «удовлетворительно» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 71 до 79%;
- «неудовлетворительно» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 0 до 70%.

Время прохождения тестов определяется временем ответа на один вопрос (1 минута) и количеством тестовых вопросов по теме.

Количество попыток прохождения теста ограничено только временем официальных консультаций преподавателя.

#### **2.2.4. Защита рефератов**

Важнейшими элементами самоподготовки обучающихся при изучении дисциплины «Менеджмент» и усвоении ее понятийно-методического аппарата, сущностных характеристик и принципов, способствующими формированию умений и навыков находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовности нести за них ответственность, а также наработке навыков использования отечественных и зарубежных источников информации, сбора необходимых данных и их анализа, подготовки информационных обзоров, подготовка докладов (рефератов).

#### **Рефераты.**

Рефераты, как инструмент самоподготовки, способствуют наработке навыков использования отечественных и зарубежных источников информации, сбора необходимых данных и их анализа, подготовки информационных обзоров и отчетов.

#### **Темы рефератов для подготовки и защиты на практическом занятии**

##### **Тема 1. Сущность менеджмента и эволюция управленческой мысли**

1. Классификация (типология) управления.
2. Основные функции и роли менеджеров.
3. Разделение труда в управлении.

4. Требования предъявляемые к менеджерам.
5. Предприниматель и его роль в обществе.
6. Основные управленческие революции.
7. Принципы «научного управления» Ф.Тейлора.
8. Общие принципы управления А.Файоля.
9. Бюрократический тип организации М.Вебера.
10. Теория “Х” и “У” Д. Мак-Грегора.
11. Теория “7-S” и теория “Z” У.Оучи.
12. Теория хаоса.
13. Эволюция управленческих идей в России.
14. Хотторнские эксперименты.

## **Тема 2. Организация и ее деловая среда**

1. Организация: ее роль в обществе и место в бизнесе
2. Внешняя среда организации
3. Внутренняя среда организации
4. Организационная культура
5. Взаимосвязанные группы организации

## **Тема 3. Принятие управленческих решений**

1. Природа процесса принятия управленческих решений.
2. Программируемые и непрограммируемые решения.
3. Метод коллективной генерации идей («мозговой штурм»).
4. Метод «Дельфи».
5. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.

## **Тема 4. Планирование в организации**

1. Основные виды управленческой деятельности в рамках планирования в организации.
2. Анализ внешних возможностей и угроз для организации в условиях перехода к рыночным отношениям.
3. Анализ сильных и слабых сторон организации в условиях перехода к рыночным отношениям.
4. Миссия и цели Вуза.
5. Концепция «Управление по целям».
6. Концепция «Управление по результатам».

## **Тема 5. Организация как функция управления**

1. Подходы к классификации функций управления.
2. Общие функций организации (предприятия).
3. Проектирование работы в организации.
4. Модели проектирования работы.
5. Модель социотехнической системы.
6. Факторы проектирования организации.
7. Разделение труда и специализация в организации.
8. Департаментизация и кооперация.
9. Связи в организации и координация.
10. Масштаб управляемости и контроля.
11. Иерархия в организации и ее звенность.
12. Распределение прав и ответственности.
13. Централизация и децентрализация.
14. Дифференциация и интеграция.
15. Корпоративная организация.
16. Индивидуалистская организация.
17. Эдхократическая организация.
18. Многомерная организация.

19. Партиципативная организация.
20. Предпринимательская организация.
21. Организация ориентированная на рынок.

### **Тема 6. Мотивация**

1. Сущность и значение мотивации для практики управления.
2. Классификация мотивов.
3. Обобщенная характеристика содержательных теорий мотивации.
4. Методы управления мотиваций.
5. Типы вознаграждения и их влияние на мотивационное поведение человека.
6. Мотивационный механизм активации деятельности в системе управления.

### **Тема 7. Управленческий контроль**

1. Подходы к контролю качества. Бюрократические и децентрализованные методы контроля.
2. Управление тотальным качеством.
3. Поведенческие аспекты контроля.

### **Тема 8. Лидерство**

1. Природа лидерства в организации.
2. Лидерство и управление. Лидер и менеджер.
3. Теория лидерских качеств.
4. Авторитарный и демократический типы лидерств.
5. Концепция харизматического лидера.
6. Концепция преобразующего лидерства.
7. Почему люди вступают в неформальные организации.
8. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
9. Типы поведения в группах.
10. Характерные ошибки работы комитета.

### **Тема 9. Коммуникации в управлении и эффективность управления**

1. Слухи в организации.
2. Проблемы открытости и обратной связи в организационной коммуникации.
3. Совершенствование коммуникаций в организации.
4. Подходы к изучению организационной эффективности: целевой, системный, выборочный.
5. Методы повышения продуктивности организации.
6. Подходы к определению эффективности управления: целевой, поведенческий, композиционный, комплексный.
7. Системы оценки эффективности управленческой деятельности.

### **Критерии формирования оценок за реферат:**

- «отлично» – реферат содержит современную интерпретацию обусловленной проблемы, иллюстрирован примерами из отечественной и (или) зарубежной практики, оформление реферата соответствует требованиям к оформлению студенческих работ, качественная презентация материала;
- «хорошо» – если выполнено 80-89 % от условий, предъявляемых к отличной работе, оформление реферата не полностью соответствует требованиям к оформлению студенческих работ, нет презентации материала к реферату;
- «удовлетворительно» – если выполнено 70-79 % от условий, предъявляемых к отличной работе, оформление реферата не соответствует требованиям к оформлению студенческих работ, нет презентации материала к реферату;
- «неудовлетворительно» – проблема не раскрыта или материал морально устарел не отвечает текущим тенденциям или экономическим, политическим, социальным условиям,

оформление реферата не соответствует требованиям к оформлению студенческих работ, нет презентации материала к реферату.

Минимальное количество рефератов, подготовленных одним студентом за семестр, – один; максимальное – не ограничено.

### 2.3 Оценочные материалы для проведения промежуточного контроля

Промежуточный контроль по дисциплине «Менеджмент» осуществляется в форме экзамена.

Экзамен оценивается по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Положительная текущая аттестация («удовлетворительно» и выше), в основе которой лежат усредненные оценки на практических занятиях, полученные с учетом представленных оценочных средств текущей аттестации, рассматривается как допуск к экзамену. Если студент отсутствовал на практическом занятии и не отработал его в дополнительное консультационное время (не выдержал экспресс опрос, не прошел тестирование, не предоставил и не защитил реферат), то за данное занятие студент получает оценку «ноль», что отрицательно влияет на средний уровень текущей аттестации.

Технология формирования оценки на экзамене: экзаменационная оценка определяется по результатам собеседования по контрольным теоретическим вопросам. Каждый экзаменационный билет содержит три теоретических вопроса (из приведенного перечня).

| Контрольный вопрос                                      |
|---|
| 1. Сущность, содержание и основные понятия менеджмента  |
| 2. Основные функции и роли менеджеров                   |
| 3. Требования к менеджерам                              |
| 4. Содержание понятий «бизнесмен» и «предприниматель»   |
| 5. Школа научного управления                            |
| 6. Административная (классическая) школа управления     |
| 7. Теория «идеальной бюрократии»                        |
| 8. Школа человеческих отношений и поведенческих наук    |
| 9. Эмпирическая школа науки управления                  |
| 10. Новая или количественная школа управления           |
| 11. Школа социальных систем науки управления            |
| 12. Ситуационные теории менеджмента                     |
| 13. Теория организационной культуры                     |
| 14. Обучающаяся организация                             |
| 15. Организация: ее роль в обществе и место в бизнесе   |
| 16. Внешняя среда организации                           |
| 17. Внутренняя среда организации                        |
| 18. Взаимосвязанные группы организации                  |
| 19. Управленческие решения и их классификация           |
| 20. Модели принятия управленческих решений              |
| 21. Процесс принятия управленческих решений             |
| 22. Методы обоснования управленческих решений           |
| 23. Требования к управленческим решениям                |
| 24. Стратегическое планирование в организации           |
| 25. Миссия организации                                  |
| 26. Цели организации                                    |
| 27. Дерево целей  |
| 28. Требования к целям организации                      |
| 29. Процесс установления целей организации              |
| 30. Анализ внешней среды организации                    |
| 31. Управленческое исследование                         |
| 32. Стратегические альтернативы организации             |
| 33. Реализация и оценка стратегического плана           |
| 34. Понятие и классификация функций управления          |
| 35. Характеристика функций управления                   |
| 36. Элементы проектирования организации                 |
| 37. Ситуационные факторы проектирования организации     |
| 38. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой |



|  |
|--|
| 39. Типы организаций по взаимодействию подразделений             |
| 40. Типы организаций по взаимодействию с человеком               |
| 41. Подходы к проектированию организационных структур управления |
| 42. Мотивация и мотивационный процесс                            |
| 43. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.                       |
| 44. Теория ERG К. Альдерфера                                     |
| 45. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда           |
| 46. Теория «мотивационной гигиены» Ф.Герцберга                   |
| 47. Теория ожиданий В. Врума                                     |
| 48. Теория справедливости С. Адамса                              |
| 49. Модель Портера-Лоулера                                       |
| 50. Содержание, смысл и назначение контроля                      |
| 51. Процесс контроля   |
| 52. Поведенческие аспекты контроля                               |
| 53. Характеристики эффективного контроля                         |
| 54. Процесс контроля поведения сотрудников                       |
| 55. Система управленческого контроля                             |
| 56. Финансовый контроль на уровне высшего менеджмента            |
| 57. Бюджетный контроль на уровне среднего звена управления       |
| 58. Бюджетный процесс  |
| 59. Природа лидерства  |
| 60. Теория лидерства   |
| 61. Стили руководства  |
| 62. Двумерная трактовка стилей лидерства                         |
| 63. Модель ситуационного поведения Фидлера                       |
| 64. Модель лидерства «путь-цель»                                 |
| 65. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда            |
| 66. Ситуационная модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго       |
| 67. Новые подходы к руководству                                  |
| 68. Понятие коммуникации и ее роль в системе управления          |
| 69. Процесс коммуникации   |
| 70. Коммуникации между людьми                                    |
| 71. Организационные коммуникации                                 |
| 72. Управление организационными коммуникациями                   |
| 73. Организационная эффективность                                |
| 74. Продуктивность организации и методы ее повышения             |
| 75. Эффективность управления                                     |

### **Критерии оценивания на экзамене:**

– «отлично» – если студент дал правильные и полные ответы на вопросы экзаменационного билета, дал правильные ответы на дополнительные вопросы, не имеет затруднений с ответами при видоизменении вопросов, чётко понимает и владеет профессиональной лексикой;

– «хорошо» – если студент дал правильные, но не полные ответы на вопросы экзаменационного билета, дал не полные ответы на дополнительные вопросы, не имеет затруднений с ответами при видоизменении вопросов, чётко понимает и владеет профессиональной лексикой;

– «удовлетворительно» – если студент дал правильные, но не полные ответы на вопросы экзаменационного билета, дал не полные ответы на дополнительные вопросы, имеет затруднения с ответами при видоизменении вопросов, не чётко понимает и не владеет профессиональной лексикой;

– «неудовлетворительно» – если студент не ответил или ответил неправильно на вопроса экзаменационного билета.