

## **Приложение к рабочей программе дисциплины Менеджмент**

Направление подготовки – 38.03.01 Экономика  
Направленность (профиль) – Экономика предприятий и организаций  
Учебный план 2023 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 (количество заданий, работ)	Промежуточная аттестация
--------	---	--------------------------

	Устный экспресс опрос	Письменн ый экспресс опрос	Тестирова ние по текущей теме	Защита 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 менеджериства?
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 «контроль».
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 автократичный, 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 четырехбальной 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; б) первый термин шире второго;

	<p>в) второй термин шире первого;</p> <p>г) первый термин не применяется в рыночной экономике;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
2. Рассмотрение менеджмента как искусство основывается на:	<p>а) необходимости принятия решений в условиях разнообразного сочетания внутренних и внешних факторов;</p> <p>б) структурировании любой социо-технической системы;</p> <p>в) выделении необходимых составляющих любой науки (функций, принципов, объекта, предмета и т.д.);</p> <p>г) рассмотрении его в пространстве и во времени;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
3. Термин «менеджер» не применяется к:	<p>а) руководителю организации в целом или ее структурных подразделений;</p> <p>б) руководителю по отношению к подчиненным;</p> <p>в) организатору конкретных видов работ в рамках отдельных структурных подразделений или программно-целевых групп;</p> <p>г) администратору любого уровня управления, который организует работу на основе современных методов;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
4. Формировании групп работников управления, выполняющих одинаковые функции менеджмента соответствует:	<p>а) функциональному разделению труда;</p> <p>б) горизонтальному разделению труда;</p> <p>в) вертикальному разделению труда;</p> <p>г) технологическому разделению труда;</p> <p>д) профессионально-квалификационному разделению труда.</p>
5. Контроль за выполнением производственных заданий осуществляют:	<p>а) менеджеры высшего звена;</p> <p>б) менеджеры низшего звена;</p> <p>в) менеджеры среднего звена;</p> <p>г) б и в;</p> <p>д) а и б.</p>
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:	<p>а) предмет менеджмента;</p> <p>б) объект менеджмента;</p> <p>в) субъект менеджмента;</p> <p>г) принцип менеджмента;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
7. Систематизированный набор теоретически осмысленных и обоснованных практических рекомендаций для тех или иных конкретных ситуаций, возникающих в процессе управления различными типами организаций характеризует:	<p>а) стратегический раздел менеджмента;</p> <p>б) концептуальный раздел менеджмента;</p> <p>в) теоретический раздел менеджмента;</p> <p>г) тактический раздел менеджмента;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
8. Специализация менеджеров по ключевым сферам (видам) деятельности организации соответствует:	<p>а) функциональному разделению труда;</p> <p>б) горизонтальному разделению труда;</p> <p>в) вертикальному разделению труда;</p> <p>г) структурному разделению труда;</p> <p>д) технологическому разделению труда.</p>
9. 9. Специализация менеджеров исходя из характеристик управляемого объекта соответствует:	<p>а) функциональному разделению труда;</p> <p>б) горизонтальному разделению труда;</p> <p>в) вертикальному разделению труда;</p> <p>г) структурному разделению труда;</p> <p>д) технологическому разделению труда.</p>
10. 10. Если менеджер обеспечивает внешние контакты организации с другими организациями и всем внешним миром, то он выполняет роль:	<p>а) аналитика;</p> <p>б) глашатого;</p> <p>в) связного;</p> <p>г) представителя;</p> <p>д) посредника.</p>
11. Основателем школы научного правления является:	<p>а) Ф.Тейлор;</p> <p>б) Л.Файоль;</p> <p>в) Э.Мэйо;</p> <p>г) М.Вебер;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
12. Согласно учениям административной школы управления для любой организации характерно наличие таких видов деятельности как:	<p>а) финансовая, управленческая и бухгалтерская;</p> <p>б) техническая, коммерческая и защитная;</p> <p>в) юридическая, управленческая и бухгалтерская;</p> <p>г) а и б;</p> <p>д) б и в.</p>
13. Согласно теории «идеальной бюрократии» бюрократической организации стоят лидеры:	<p>а) обладающие административными профессиональными навыками;</p> <p>б) обладающие сильными личными качествами;</p>

	в) к которым власть перешла по традиции; г) обладающие богатым жизненным опытом; д) нет верного ответа.
14. Относительно теории «У» неверным утверждение о том, что:	а) работник стремиться избегать ответственности; б) работник не нуждается в контроле; в) физические и умственные усилия для людей желаемы; г) люди от природы являются активными; д) пассивными работники становятся в результате работы в организации.
15. Применение в менеджменте методов и аппарата точных наук характерно для:	а) новой школы управления; б) эмпирической школы управления; в) школы социальных систем; г) теории 7 S; д) нет верного ответа.
16. Ключевые положения школы количественного подхода:	а) методы моделирования процессов управления; б) изучение производственных и управленческих процессов; в) разработка методологии стратегического управления; г) использование приёмов психологии и социологии.
17. Основные постулаты школы научного управления, которые послужили исходными принципами для развития менеджмента - это:	а) рациональная организация труда; б) разработка формальной структуры организации; в) определение мер по сотрудничеству управляющего и работника; г) все ответы правильные.
9. Вклад школы научного управления в практику менеджмента заключается в:	а) создании универсальных принципов управления; б) перенесении центра внимания в управлении с выполнения заданий на отношения между людьми; в) систематическом использовании средств стимулирования труда с целью заинтересованности персонала в повышении производительности труда; 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; б) необходимо подчинять общественные интересы интересам личности; в) где предоставляются полномочия - там возникает ответственность; г) цель деятельности компании - максимизация прибыли.
19. Ключевые положения школы человеческих отношений:	а) использование приемов психологии и социологии в управлении человеческими ресурсами; б) применение методов моделирования процессов управления, разработки управленческих решений; в) изучение производственного и управленческого процессов; г) разработка методологии стратегического управления.
<b>Тема 2. Организация и ее деловая среда</b>	
1. Какая среда включает в себя факторы, обслуживающие покупательную способность потребителей и структуру потребления:	а) демографическая среда б) экономическая среда в) научно-техническая среда 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 б) экономическая среда в) научно-техническая среда г) политическая среда
3. Научные и технологические факторы, развитие которых позволяет организации модернизировать старую и создавать новую продукцию это среда организации:	а) демографическая среда б) экономическая среда в) научно-техническая среда 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 б) экономическая среда в) научно-техническая среда 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 б) экономическая среда 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 б) экономическая среда в) социально-культурная среда г) политическая среда
7. Совокупность элементов, находящихся за пределами организации, взаимодействующих с ней и влияющих на ее	а) демографическая среда б) внешняя среда

способность удовлетворять потребности целевых клиентов это:	в) социально-культурная среда г) внутренняя среда
8. Цели, структура, задачи, технология, люди и организационная культура – это элементы какой среды организации:	а) демографическая среда б) внешняя среда в) социально-культурная среда 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 б) задачи организации в) технологии организации г) цели организации
11. Работа, которая должна быть выполнена определенным способом в определенный период это:	а) структура организации б) задачи организации в) технологии организации г) цели организации

### Тема 3. Принятие управленческих решений

1. Форма выражения управленческого решения может быть:	а) устной и письменной; б) скрытой и открытой; в) неявной и явной; г) желаемой и не желаемой; д) нет верного ответа.
2. Согласно теории «мотивационной гигиены» Ф.Герцберга гигиенические факторы и мотивации:	а) оказывают одинаковое воздействие на мотивацию; б) оказывают различное воздействие на мотивацию; в) «работают» только в отрицательной области; г) «работают» только в положительной области; д) нет верного ответа.
3. Какое условие не является необходимым для принятия управленческих решений?:	а) существует разрыв между желаемым и имеющимся уровнем достижения целей; б) разрыв достаточно большой и заслуживает внимания; в) ликвидация разрыва улучшит финансовое положение организации; г) менеджер, принимающий решение, стремится сократить разрыв; д) менеджер, принимающий решение, уверен в сокращении разрыва.
4. Классическая модель принятия решений основывается на:	а) нормативно-правовых актах; б) экономических предположениях; в) логических закономерностях; г) интуитивных догадках; д) нет верного ответа.
5. Административная модель принятия управленческих решений наиболее адекватна:	а) программируемым УР; б) рациональным УР; в) концептуальным УР; г) непрограммируемым УР; 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; б) математическими; в) эвристическими; г) матричными; д) экспертными.
7. Модель принятия решения, которую применяют для определения оптимального способа распределения дефицитных ресурсов при наличии конкурирующих потребностей, - это:	а) модели теории очередей; б) модели управления запасами; в) модель линейного программирования; г) имитационное моделирование.
8. Субъектами управленческого решения являются:	а) руководители высшего звена управления; б) руководители среднего звена управления; в) руководители низшего звена управления; г) все ответы правильные.
9. Незапрограммированные решения связаны с:	а) уникальными ситуациями; б) стандартными ситуациями; в) использованием математических моделей; г) использованием метода экстраполяции.
10. Метод, который используется для обоснования управленческих решений в условиях неопределенности, когда необходимо рассчитать возможные действия других сторон, - это:	а) метод платежной матрицы; б) метод «дерева решений»; в) метод теории статистических решений; г) метод теории игр.

### Тема 4. Планирование в организации

1. Детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей это:	а) стратегия организации; б) миссия организации; в) тактика организации; г) цель организации.
2. Философия и предназначение, смысл существования	а) стратегия организации;



организации это:	б) миссия организации; в) тактика организации; 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; б) миссия организации; в) тактика организации; г) цель организации.
4. Желаемый результат, на достижение которого направлены усилия организации это:	а) стратегия организации; б) миссия организации; в) тактика организации; г) цель организации.
5. На какой стадии жизненного цикла организация ставит перед собой цель совершенствования структуры управления:	а) стадия создания; б) стадия роста; в) стадия зрелости; г) стадия завершения.
6. На какой стадии жизненного цикла организация ставит перед собой цель установить деловые отношения с партнерами:	а) стадия создания; б) стадия роста; в) стадия зрелости; г) стадия завершения.
7. На какой стадии жизненного цикла организация ставит перед собой цель дальнейшего расширения поля деятельности и рынков:	а) стадия создания; б) стадия роста; в) стадия зрелости; г) стадия завершения.
8. На какой стадии жизненного цикла организация ставит перед собой цель введение новых систем и методов управления:	а) стадия создания; б) стадия роста; в) стадия зрелости; г) стадия завершения.
9. Конкретные краткосрочные стратегии, которые разрабатываются на уровне менеджеров среднего звена это:	а) тактика организации; б) стратегия организации; в) политика организации; г) право организации.
10. Общее руководство для действий и принятия решений, которое облегчает достижение целей это:	а) тактика организации; б) стратегия организации; в) политика организации; г) право организации.
<b>Тема 5. Организация как функция управления</b>	
1. Функции управления подразделяются на:	а) специальные и конкретные; б) общие и комплексные; в) универсальные и специальные. г) а и г; д) нет верного ответа.
2. Перегрузка руководителей является недостатком:	а) линейной структуры управления; б) функциональной структуры управления; в) линейно-функциональной структуры управления; г) дивизиональной структуры управления; д) проектной структуры управления.
3. Наличие продуктовой, рыночной или географической специализации организации характерно для:	а) линейной структуры управления; б) функциональной структуры управления; в) матричной структуры управления; г) дивизиональной структуры управления; д) проектной структуры управления.
4. Сотрудничество между частями организации, обеспечивающее достижение общей цели, соответствует такому элементу проектирования организации как:	а) интеграция; б) департаментизация; в) централизация; г) звенность; д) иерархия.
5. Организационная структура, которая является временной, - это:	а) линейная структура управления; б) функциональная структура управления; в) линейно-функциональная структура управления; г) дивизиональная структура управления; д) проектная структура управления.
6. Выделение различных уровней подчиненности в организации достигается при условии наличия:	а) структуры; б) задач; в) целей; г) технологии; д) нет верного ответа.
7. Экономическая модель - это:	а) идеальный образ объекта исследования; б) реальный объект в миниатюре; в) уменьшенное отображение объекта; г) упрощенное формализованное (графически, аналитически) отображение объекта, которое освещает наиболее существенные

	его характеристики.
8. С помощью управленческих решений осуществляется:	а) определение целей деятельности; б) закрепление людей по должностям и рабочим местам; в) распределение ресурсов; г) все ответы верны.
9. По направлению воздействия управленческие решения делятся на:	а) стратегические, тактические, оперативные; б) внутреннего направления, внешнего направления; в) плановые, организационные, регулирующие, активизирующие, контрольные; г) директивные, нормативные, методические, рекомендательные, разрешительные.
10. Система управления - это:	а) систематизированный набор средств воздействия на подконтрольный объект для достижения этим объектом определенной цели; б) совокупность взаимодействующих элементов; в) целостное образование, имеющее свойства, отличные от свойств составляющих элементов; 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; б) достижения; в) властвования; г) уважения; д) нет верного ответа.
2. Информация относительно установления целей и стратегий, должностных инструкций и приказов, процедур и различных правил передается посредством:	а) восходящих коммуникаций; б) горизонтальных коммуникаций; в) нисходящих коммуникаций; г) а и б; 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; б) производительное использование ресурсом является необходимым; в) производительное использование ресурсом является не обязательным; г) а, б; д) а, в.
4. Выбор подходящего критерия эффективности зависит от конкретных условий:	а) функционирования; б) назначения; в) стратегии организации; г) причин осуществляемых изменений; д) все ответы верны.
5. Динамический процесс, с помощью которого любой организм познает опытным путем свою окружающую среду:	а) обратная связь; б) системная связь; в) прямая связь; г) взаимосвязь; д) нет верного ответа.
6. Согласно теории ЕК.0 К.Альдерфера все потребности человека могут быть объединены в такие группы как:	а) потребности уважения, связи и роста; б) потребности существования, роста и безопасности; в) потребности роста, уважения и безопасности; г) потребности существования, безопасности и связи; д) нет верного ответа.
7. Продуктивность может быть повышена:	а) увеличением объема выпуска при том же уровне потребляемых ресурсов; б) за счет повышения объема ресурсов, необходимых для поддержания неизменного уровня выпуска продукции; в) за счет снижения объема ресурсов, необходимых для поддержания неизменного уровня выпуска продукции; г) а, б; д) а, в.
8. Основными направлениями повышения производительности организации являются:	а) организационная продуктивность, производительность труда, продуктивность менеджмента; б) технологическая продуктивность, производительность труда, продуктивность менеджмента; в) технологическая продуктивность, производительность труда,

	<p>мотивационная продуктивность;</p> <p>г) организационная продуктивность, производительность труда, мотивационная продуктивность;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
9. Теории мотивации, которые базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей, называются:	<p>а) процессуальными;</p> <p>б) стимулирующими;</p> <p>в) содержательными;</p> <p>г) поведенческими;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
10. Согласно теории иерархии потребностей А.Маслоу потребности в уважении находятся ближе к основанию пирамиды, чем:	<p>а) потребности безопасности;</p> <p>б) физиологические потребности;</p> <p>в) социальные потребности;</p> <p>г) потребности самовыражения;</p> <p>д) нет верного ответа.</p>
<b>Тема 7. Управленческий контроль</b>	
1. Что позволяет вовремя вносить изменения в деятельность организации и предупреждать негативные последствия:	<p>а) результативность контроля;</p> <p>б) своевременность контроля;</p> <p>в) гибкость контроля;</p> <p>г) простота контроля;</p> <p>д) эффективность контроля.</p>
2. Организация постоянно следит за соответствием своей деятельности, изменениям внешней среды благодаря:	<p>а) результативность контроля;</p> <p>б) своевременность контроля;</p> <p>в) гибкость контроля;</p> <p>г) простота контроля;</p> <p>д) эффективность контроля.</p>
3. Простейшие методы контроля требуют меньших усилий и более экономичны – это характеристика:	<p>а) результативность контроля;</p> <p>б) своевременность контроля;</p> <p>в) гибкость контроля;</p> <p>г) простота контроля;</p> <p>д) эффективность контроля.</p>
4. Контроль должен проводиться не для того, чтобы собрать и проанализировать информацию, а для оказания реальной помощи руководителям организации всех уровней управления – это характеристика:	<p>а) результативность контроля;</p> <p>б) своевременность контроля;</p> <p>в) гибкость контроля;</p> <p>г) простота контроля;</p> <p>д) эффективность контроля.</p>
5. На каком этапе контроля реально достигнутые результаты сопоставляются с установленными показателями на:	<p>а) установление нормативных показателей;</p> <p>б) измерение фактических результатов;</p> <p>в) сравнение результатов с нормативными показателями;</p> <p>г) осуществление корректирующих воздействий.</p>
6. На каком этапе контроля организации разрабатывают количественные нормативные показатели на:	<p>а) установление нормативных показателей;</p> <p>б) измерение фактических результатов;</p> <p>в) сравнение результатов с нормативными показателями;</p> <p>г) осуществление корректирующих воздействий.</p>
7. На каком этапе контроля менеджер должен выбрать одну из трех линий поведения на:	<p>а) установление нормативных показателей;</p> <p>б) измерение фактических результатов;</p> <p>в) сравнение результатов с нормативными показателями;</p> <p>г) осуществление корректирующих воздействий.</p>
8. Контроль работы подчиненного его непосредственным начальником это:	<p>а) предварительный контроль;</p> <p>б) текущий контроль;</p> <p>в) заключительный контроль;</p> <p>г) постоянный контроль.</p>
9. Контроль который реализуется в форме определенной политики, процедур и правил это форма контроля:	<p>а) предварительный контроль;</p> <p>б) текущий контроль;</p> <p>в) заключительный контроль;</p> <p>г) постоянный контроль.</p>
10. Контроль который осуществляется после того, как работа закончена или истекло отведенное для нее время это:	<p>а) предварительный контроль;</p> <p>б) текущий контроль;</p> <p>в) заключительный контроль;</p> <p>г) постоянный контроль.</p>
<b>Тема 8. Лидерство</b>	
1. Требование к целям, в соответствии с которым должны оставлять возможность для их корректоров соответствии с теми изменениями, которые могут произойти в организации - это:	<p>а) конкретность;</p> <p>б) измеримость;</p> <p>в) достижимость;</p> <p>г) совместимость;</p> <p>д) гибкость.</p>
2. Согласно модели лидерства «путь-цель» руководитель воздействует на мотивацию подчиненных:	<p>а) путем разъяснения им возможных способов доступного вознаграждения;</p> <p>б) путем увеличения желаемого вознаграждения;</p>

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

	г) реакции отправителя информации.
7. Вертикальные коммуникации основываются на принципе:	а) субординации; б) координации; в) мотивации и субординации; г) обратной связи.
8. Для изучения мнения подчиненных эффективней использовать каналы:	а) формальных коммуникаций; б) неформальных коммуникаций; в) формальных и неформальных коммуникаций; г) ни одного из них.
9. Восприятия в теории коммуникации:	а) связующий процесс во время общения; б) элемент коммуникации и взаимодействия; в) этап коммуникации между людьми; г) потенциальный коммуникационный барьер.
10. Структура организации в коммуникациях может влиять на:	а) обратную связь; б) искажения сообщений; в) сопереживания руководства; 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 функции 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 обследование
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.