

Документ подписан простой электронной подписью	МИНОБРНАУКИ РОССИИ		
Информация о владельце:	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
ФИО: Тюлегенова Раиса Анисовна	Костанайский филиал		
Должность: Директор	Кафедра экономики		
Дата подписания: 31.07.2023 14:02:51	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»		
Уникальный программный ключ: 125b8acc44c5368c45bd8abf3dc3ced4a4e9d767e8496e18dc8ae8b889439a47	по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 1 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____



УТВЕРЖДАЮ
 Директор Костанайского филиала
 ФГБОУ ВО «ЧелГУ»
 Р.А. Тюлегенова
 25.05.2023 г.

**Фонд оценочных средств
 для промежуточной аттестации**

по дисциплине (модулю)
Теория менеджмента

Направление подготовки (специальность)
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Менеджмент организации

Присваиваемая квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Год набора 2023

Костанай 2023



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Костанайский филиал
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе
бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 2 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств принят

Учёным советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 10 от 25 мая 2023 г.

Председатель учёного совета
филиала

Р.А. Тюлегенова

Секретарь учёного совета
филиала

Н.А. Кравченко

Фонд оценочных средств рекомендован

Учебно-методическим советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 10 от 18 мая 2023 г.

Председатель
Учебно-методического совета

Н.А. Нализко

Фонд оценочных средств разработан и рекомендован кафедрой экономики

Протокол заседания № 9 от 10 мая 2023 г.

Заведующий кафедрой

Г.В. Панина

Автор (составитель)
кафедры экономики, кандидат экономических наук, доцент

Панина Г.В., профессор



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»

по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 3 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент организации

Дисциплина: Теория менеджмента

Триместры изучения: 1 и 2

Форма (формы) промежуточной аттестации: зачет (комплексная письменная работа) – 1 триместр, экзамен (комплексная письменная работа), курсовая работа – 2 триместр

Оценивание результатов учебной деятельности обучающихся при изучении дисциплины осуществляется по балльно-рейтинговой системе

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Теория менеджмента» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	
1	2	3	4	
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Применяет знания экономических, организационных и управленческих теорий для успешного решения профессиональных задач	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать</i> (на промежуточном уровне) содержание экономических, организационных и управленческих теорий в объеме, необходимом для осуществления профессиональной деятельности <i>Уметь</i> изучать и исследовать экономические, организационные и управленческие процессы и явления, происходящие в профессиональной деятельности <i>Владеть</i> базовыми категориями экономических, организационных и управленческих теорий, их источниками
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать</i> (на промежуточном уровне) динамику и закономерности экономических, организационных и управленческих процессов и



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»

по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 4 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

				явлений, происходящих в профессиональной деятельности <i>Уметь</i> оперировать различными компонентами экономических, организационных и управленческих теорий для успешного решения профессиональных задач <i>Владеть</i> (на промежуточном уровне) навыками анализа реальных экономических, организационных и управленческих процессов и явлений, происходящих в профессиональной деятельности
			<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать</i> историю появления и тенденции развития экономических, организационных и управленческих теорий и их роль в системе сложившихся экономических отношений <i>Уметь</i> анализировать взаимосвязи и взаимозависимости между экономическими, организационными и управленческими процессами и явлениями, происходящими в профессиональной деятельности, с целью её развития и совершенствования <i>Владеть</i> навыками оценки целесообразности применения знаний экономических, организационных и управленческих теорий для успешного решения профессиональных задач
ОПК 3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учётом их социальной значимости, содействовать их реализации в	ОПК 3.1 Описывает и/или интерпретирует проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> профессиональную терминологию в области принятия организационно-управленческих решений <i>Уметь:</i> проводить организационную диагностику и формулировать проблемы организации <i>Владеть:</i> методами диагностики



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»

по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент


Версия документа - 1

стр. 5 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия				организационных проблем
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> причины возникновения организационных проблем <i>Уметь:</i> анализировать результаты проблемных ситуаций организации для формирования и принятия организационно-управленческих решений <i>Владеть:</i> навыками диагностики причин возникновения организационных проблем
			<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> современные подходы к исследованию проблем управления организациями <i>Уметь:</i> интерпретировать проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления <i>Владеть:</i> навыками определения всего комплекса организационных проблем и выявления причин их возникновения
			ОПК 3.2 Разрабатывает, обосновывает эффективность, содействует реализации организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды с учетом их социальной значимости	<i>Пороговый уровень</i>
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> методы разработки и обоснования организационно-управленческих решений в различных ситуациях <i>Уметь:</i> разрабатывать различные варианты организационно-управленческих решений на основе анализа результатов


 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 6 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

			организационной среды и с учётом их социальной значимости, осуществлять выбор и нести за него ответственность <i>Владеть:</i> навыками принятия и обоснования организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности
		<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> критерии выбора оптимальных организационно-управленческих решений и способы их реализации <i>Уметь:</i> оценивать возможные варианты решения проблемы на основе анализа результатов организационной среды, сравнивая достоинства и недостатки каждой альтернативы бизнеса <i>Владеть:</i> навыками реализации и содействия реализации организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды с учетом их социальной значимости

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств на зачёт

№ п/п	Код компетенции	Контролируемые темы/разделы	Наименование оценочного средства для текущего и рубежного контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ОПК-1.1	Введение в менеджмент. Важнейшие категории и понятия	Устный опрос, конспект, структурно-логическая схема, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Номер вопроса № 1-6. Ситуационные задачи 1-4
2.	ОПК-1.1	История управленческой мысли. Основные этапы развития менеджмента как науки	Устный опрос, кейс-задача, конспект, структурно-логическая схема, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Номер вопроса № 7-17. Ситуационные задачи 1-4
3.	ОПК-1.1	Организация как субъект и объект управления	Фронтальный опрос, практическая работа,	Комплексная письменная работа:

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент</p>			
Версия документа - 1	стр. 7 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

			конспект, структурно-логическая схема, комплексная письменная работа	Номер вопроса № 18-23. Ситуационные задачи 1-4
4.	ОПК-1.1 ОПК-3.1	Постановка целей и планирование в организации	Фронтальный опрос, кейс-задача, конспект с представленной матрицей БКГ, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Номер вопроса № 24-31. Ситуационные задачи 1-4
5.	ОПК-1.1 ОПК-3.1	Организация и координация в управлении	Устный опрос, решение кейса, оформленный проект организационной структуры управления конкретного предприятия с определением ее типа, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Номер вопроса № 32-40. Ситуационные задачи 1-4
6.	ОПК-1.1 ОПК-3.1	Мотивация деятельности в менеджменте	Тестирование, решение кейса, кроссворд, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Номер вопроса № 41-46. Ситуационные задачи 1-4
7.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Контроль в системе менеджмента	Практическая работа, конспект, глоссарий, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Номер вопроса № 47-50. Ситуационные задачи 1-4

3.1 Виды оценочных средств на экзамен

№ п/п	Код компетенции	Контролируемые темы/разделы	Наименование оценочного средства для текущего и рубежного контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ОПК-1.1	Введение в менеджмент. Важнейшие категории и понятия	Устный опрос, конспект, структурно-логическая схема, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 1-2. Задачи 1-5.
2.	ОПК-1.1	История управленческой мысли. Основные этапы развития менеджмента как науки	Устный опрос, кейс-задача, конспект, структурно-логическая схема, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 3-6. Задачи 1-5.
3.	ОПК-1.1	Организация как субъект и объект управления	Фронтальный опрос, практическая работа, конспект, структурно-логическая схема, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 7-9. Задачи 1-5.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Костанайский филиал
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент


Версия документа - 1

стр. 8 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

			работа	
4.	ОПК-1.1 ОПК-3.1	Постановка целей и планирование в организации	Фронтальный опрос, кейс-задача, конспект с представленной матрицей БКГ, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 10-11. Задачи 1-5.
5.	ОПК-1.1 ОПК-3.1	Организация и координация в управлении	Устный опрос, решение кейса, оформленный проект организационной структуры управления конкретного предприятия с определением ее типа, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 12-13. Задачи 1-5.
6.	ОПК-1.1 ОПК-3.1	Мотивация деятельности в менеджменте	Тестирование, решение кейса, кроссворд, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 14-16. Задачи 1-5.
7.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Контроль в системе менеджмента	Практическая работа, конспект, глоссарий, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 17-18. Задачи 1-5.
8.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Лидерство и власть	Тестирование, кейс-задача, проект карьеры, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 19-21. Задачи 1-5.
9.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Организационная культура	Проект организационной культуры (презентация), защита проекта, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: Задания теста № 22-24. Задачи 1-5.
10.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Управленческие решения	Деловая игра, экспертная оценка результатов деловой игры, конспект, структурно-логическая схема кейс-задача	Комплексная письменная работа: Задания теста № 25-27. Задачи 1-5.
11.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Коммуникации в системе менеджмента	Оценка групповой работы и участия в дискуссии, конспект, структурно-логическая схема, кейс-задача	Комплексная письменная работа: Задания теста № 28-31. Задачи 1-5.
12.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Принципы развития и закономерности функционирования организации	Устный опрос, конспект, структурно-логическая схема кейс-задача	Комплексная письменная работа: Задания теста № 32-35. Задачи 1-5.
13.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Экономические основы менеджмента	Устный опрос, практическая работа, конспект, структурно-логическая схема	Комплексная письменная работа: Задания теста № 36-38.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 9 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

			управленческий кейс-поединок	Задачи 1-5.
14.	ОПК-1.1 ОПК-3.1 ОПК-3.2	Совершенствование и развитие менеджмента	Устный опрос, Практическая работа, конспект, структурно-логическая схема управленческий кейс-поединок	Комплексная письменная работа: Задания теста № 39-40. Задачи 1-5.

3.2 Содержание оценочных средств


По итогам обучения в первом семестре промежуточная аттестация осуществляется с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине в форме подведения итогов балльно-рейтинговой системы оценивания, обучающийся получает зачёт. В отдельных случаях студент выполняет комплексную письменную работу.

По завершению второго семестра промежуточная аттестация осуществляется с целью определения степени достижения запланированных результатов обучения по дисциплине в форме подведения итогов балльно-рейтинговой системы оценивания и экзамена, оценочным средством для проведения экзамена является комплексная письменная работа. Для подведения итогов изучения дисциплины используются результаты текущего и рубежного контролей.

Перечень тем курсовых работ представлен в рабочей программе дисциплины. Порядок написания и оформление курсовых работ представлен в Методических рекомендациях по написанию и оформлению курсовых работ по дисциплине «Теория менеджмента».

3.2.1 Примерный перечень вопросов к зачёту (комплексная письменная работа)


1. Сущность менеджмента. Основные понятия теории управления. Виды менеджмента
2. Модели менеджмента
3. Бизнес-процессы и роли в работе менеджера
4. Методы менеджмента
5. Типология менеджеров. Характеристики современного менеджера
6. Системный, процессный, ситуационный подходы к менеджменту
7. Предпосылки возникновения менеджмента как науки.
8. Школа научного менеджмента
9. Административная школа управления.
10. Теория «человеческих отношений и поведенческих наук».
11. Школа науки управления.
12. Этапы развития менеджмента в России и Казахстане
13. Современная управленческая парадигма
14. Специфика менеджмента в России и Казахстане:
15. Предыстория научного менеджмента в России и Казахстане; возникновение научного менеджмента в России и Казахстане.
16. Управление в СССР; сущность, особенности и задачи российского и казахстанского менеджмента в современных условиях

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 10 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

17. Управленческие революции
18. Организация как объект управления.
19. Внутренняя и внешняя среда организации
20. Характеристики организаций. Классификация организаций.
21. Основные организационно- правовые формы организаций
22. Особенности управленческой деятельности. Работники управления, менеджеры и их классификация.
23. Десять ролевых установок управленческого персонала по Минцбергу
24. Цели фирмы и их классификация
25. Понятие и сущность планирования. Виды планирования.
26. Бизнес – план и его структура
27. Структура процесса планирования
28. Понятие стратегии. Базовые стратегии
29. Глобальные стратегии конкуренции
30. Корпоративные стратегии
31. Функциональные стратегии
32. Основные принципы организации.
33. Принципы осуществления функции организации
34. Сущность координации
35. Понятие делегирования и его цели. Препятствия к эффективному делегированию полномочий
36. Понятия ответственность и полномочия. Принципы рационального делегирования в менеджменте
37. Основные типы административно – управленческого аппарата
38. Типы и виды организационных структур управления.
39. Организационное проектирование и развитие
40. Типы и виды организационных структур управления. Их преимущества и недостатки
41. Понятие категории мотивации. Понятие «потребность», «вознаграждение», «мотивация».
42. Ранние и современные подходы к мотивации персонала организации
43. Мотивация как функция менеджмента
44. Национальные модели мотивации
45. Содержательные теории мотивации
46. Процессуальные теории мотивации
47. Понятие и сущность контроля. Виды контроля
48. Процесс контроля. Характеристика эффективного контроля
49. Поведенческие аспекты контроля
50. Эффективность контроля. Принципы эффективного контроля

3.2.2 Примерные ситуационные задания на зачёт:

1. В чем отличие понятий «менеджмент» и «управление»? Менеджмент – это искусство. Менеджмент – это наука. Какое утверждение ближе к истине? Обоснуйте ответ
2. Сопоставьте труд управленца, рабочего, покажите их общие моменты и различия
3. Относится ли управление станком к менеджменту? Необходимо ли знание

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики</p>			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 11 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

менеджмента рабочему-станочнику? Обоснуйте ответ

4. Назовите наиболее подходящие методы управления студенческой аудиторией; посетителями, ожидающими приема у врача, бригадой строителей; пожарной командой; научным коллективом

3.2.3 Примерный перечень тестовых заданий (комплексная письменная работа)

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов
<i>Раздел 1 Введение в менеджмент. Важнейшие категории и понятия</i>		
1	Менеджмент как система управления фирмой это:	<p>А) Вид деятельности по руководству людьми в самых разных организациях.</p> <p>В) Область деятельности менеджеров, людей, осуществляющих работу по управлению.</p> <p>С) Умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей.</p> <p>Д) Создание условий, необходимых для эффективного функционирования и развития.</p> <p>Е) Реализация функций планирования, организации, координации, мотивации и контроля с помощью которых менеджеры создают условия для эффективного труда, занятых в организации работников.</p>
2	Понятие менеджмента относится к классу:	<p>А) Управления вещами (техническими системами).</p> <p>В) Управления биологическими системами.</p> <p>С) Политического управления.</p> <p>Д) Техническое управление.</p> <p>Е) Социального управления.</p>
<i>Раздел 2. История управленческой мысли. Основные этапы развития менеджмента как науки</i>		
3	Началом признания менеджмента, как самостоятельной области научных знаний считается:	<p>А) Идеи социалистов – утопистов Р. Оуэна.</p> <p>В) Основы учения о домохозяйстве Аристотеля.</p> <p>С) Публикация книги Ф. Тейлора «Принципы научного управления».</p> <p>Д) Разработка Ч. Беббиджем проекта «аналитической машины».</p> <p>Е) Выход книги А. Файоля «Учение об управлении».</p>
4	Сторонниками социальных концепций в России являются	<p>А) Керженцев П.М.</p> <p>В) Витке Н.А.</p> <p>С) Богданов А.А.</p> <p>Д) Дунаевский Ф.Р.</p> <p>Е) Ерманский О.А.</p>
5	Третий этап развития управления, по мнению П.-Ф. Друкера, характеризует	<p>А) Промышленную революцию.</p> <p>В) Совершенствование технологических процессов.</p> <p>С) Революция в производительности труда.</p> <p>Д) Распад социализма.</p> <p>Е) Революция в сфере управления.</p>
6	Наиболее популярные модели менеджмента:	<p>А) Американская.</p> <p>В) Европейская.</p> <p>С) Советская.</p> <p>Д) Японская.</p> <p>Е) Российская.</p>
<i>Раздел 3. Организация как субъект и объект управления</i>		
7	Организация как объект управления, это	<p>А) Относительно автономная группа людей с определенными границами, создаваемая (существующая) для достижения определенной цели.</p> <p>В) Внутренняя упорядоченность, согласованность частей системы, обусловленная ее строением.</p> <p>С) Деятельность по созданию и совершенствованию</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Костанайский филиал
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе
бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 12 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		системы и поддержанию порядка при ее функционировании. D) Неформальная группа, в которой существует функциональное разделение труда, направленное на достижение общей цели. E) Группа людей, деятельность которых четко структурирована и сознательно координируется для реализации общественно полезной цели.
8	Общими признаками для всех организаций выступают:	A) Территориальные границы, размеры, кадры. B) Кадры, владельцы, ресурсы. C) Ресурсы, разделение труда, зависимость от внешней среды, необходимость управления. D) Внутреннее устройство, ресурсы, правовое обоснование деятельности. E) Зависимость от государственных органов, ресурсы, размеры.
9	Организация, официально зарегистрированная действующая на основе существующего законодательства и установленных регламентов называется	A) Формальной. B) Миссионерской. C) Инновационной. D) Политической. E) Законодательной.
<i>Раздел 4. Постановка целей и планирование в организации</i>		
10	Генеральная цель организации, выражающая смысл ее существования, называется	A) Миссией. B) Политикой. C) Философией. D) Характеристикой. E) Статусом.
11	Модель в виде управленческой иерархии целей называется:	A) Структурой целей. B) Деревом целей. C) Корзиной целей. D) Банком целей. E) Схемой целей.
<i>Раздел 5. Организация и координация в управлении</i>		
12	Решетчатая организация, построенная на принципе двойного подчинения: с одной стороны – непосредственному руководителю функциональной службы, с другой стороны – руководителю проекта, называется:	A) Штабной. B) Дивизионной. C) Функциональной. D) Матричной. E) Линейной структурой.
13	Организационная структура управления, основанная на принципе единоначалия, когда каждый ниже расположенный руководитель подчиняется одному вышестоящему руководителю, называется:	A) Функциональной. B) Линейно-штабной. C) Линейной. D) Линейно-функциональной. E) Органической.
<i>Раздел 6. Мотивация деятельности в менеджменте</i>		
14	Гигиенические факторы являются элементом теории мотивации:	A) Ф. Тейлора. B) А. Файоля. C) Ф. Герцберга. D) Г. Эмерсона. E) Л. Гилбрет.
15	Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения поставленных целей, это:	A) Воздействие. B) Принуждение. C) Мотивация. D) Влияние. E) Распорядительство.
16	Теория справедливости была разработана ученым (каким?):	A) А. Маслоу. B) Дж. С. Адамсом. C) В. Врумом. D) Л. Портером. E) Э. Лоулером.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Костанайский филиал
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе
бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 13 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Раздел 7. Контроль в системе менеджмента

17	Разработка стандартов; обработка и анализ информации; сравнение полученных данных со стандартом, принятие мер по корректировке процессов являются элементами функции:	A) Регулирования. B) Руководство. C) Контроля. D) Планирования. E) Организации.
18	Виды контроля:	A) Предварительный, оперативный, текущий. B) Предварительный, текущий, заключительный. C) Оперативный, текущий, заключительный. D) Финансовый, производственный, оперативный. E) Правильный ответ не указан.

Раздел 8. Лидерство и власть.

19	Какое из определений относится к либеральному стилю руководства	A) Централизует полномочия, не дает свободы в принятии решения, но проявляет активную заботу о настроении и благополучии подчиненных. B) Высокая степень единоличной власти. Руководитель определяет все стратегии группы. C) Разделение власти и участие исполнителей в управлении, ответственность не концентрируется, а распределяется. D) Минимальное участие руководителя, группа имеет полную свободу действий. E) Руководитель делится имеющейся у него информацией со своими подчиненными и использует их идеи и предложения для принятия решений группой.
20	Использование какой формы власти является наиболее затратным?	A) Основанной на принуждении. B) Законной власти. C) Экспертной власти. D) Власти примера. E) Основанной на вознаграждении.
21	Законная власть заключается в том, что исполнитель верит (продолжите высказывание):	A) Что влияющий имеет возможность наказать его таким образом, который помешает удовлетворению какой – либо насущной потребности. B) Что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность. C) Что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность. D) Что влияющий имеет право отдавать приказы и что его долг подчиняться им. E) Что влияющий обладает характеристиками и свойствами, которыми хочет обладать исполнитель и поэтому он хочет быть таким же как влияющий.

Раздел 9. Организационная культура

22	При клановой организационной культуре первоочередными интересами бизнеса являются	A) Стабильность, внутренняя поддержка, координация и контроль, надежность. B) Бригадная работа, дружный коллектив, забота об интересах потребителей. C) Стимулирование активности наемных работников, внешний акцент на лучшее обслуживание потребителей. D) Стратегическое управление непрерывным развитием, инновационными процессами, индивидуальный подход к людям. E) Гибкость и непонимание сотрудников.
23	Коллективный обряд в организации предполагает	A) Ритуал первого дня работы, праздник знакомства с компанией, торжественные проводы на пенсию. B) Празднования дня основания фирмы, чествование ее основателей. C) Встреча нового года, общегосударственных праздников, дней рождения сотрудников. D) Награждение лучших работников, победителей соревнований, выбор лучшего менеджера года. E) Распевание гимна перед началом работы, ношение



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Костанайский филиал
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе
бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент


Версия документа - 1

стр. 14 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		одежды с фирменной символикой.
24	Типология организационной культуры по признаку взаимоотношений полов «джентльменский клуб» характеризуется	А) В организации, работники постоянно ощущают необходимость обеспечивать требуемые экономические показатели, основное достоинство умение работать по 15 часов в сутки. В) В организации бытует мнение, что женщины могут работать так же, как и мужчины. С) В организации отношения между мужчинами строятся на базе специфических мужских интересов. D) В организации считается допустимым повышать голос на подчиненных. Е) В организации вежливые и цивилизованные люди, где женщин удерживают на определенных ролях.
<i>Раздел 10. Управленческие решения</i>		
25	Принятие данного типа решения носит повторяющийся, привычный характер. При принятии такого решения отсутствует стадия «исследования вариантов», решение или очевидно или сведено к выбору одного из нескольких хорошо знакомых вариантов, правильность которых подтверждена в прошлом. Укажите тип данных решений:	А) Рациональное. В) Интуитивное. С) Запрограммированное. D) Незапрограммированное. E) Основанное на суждении.
26	Процесс принятия решения осуществляется по следующим этапам: 1-реализация решения, 2-принятие решения, 3-выявление ограничений и определение альтернатив, 4-постановка проблемы, 5-контроль за реализацией решения. Укажите правильный порядок действий:	А) 1,2,3,4,5 В) 3,2,1,5,4 С) 4,3,2,1,5 D) 2,4,3,1,5 E) 3,5,2,1,4
27	Организационные решения бывают:	А) Запрограммированные, незапрограммированные. В) Типичные, не типичные. С) Расчетные, проектные. D) Формальные, неформальные.
<i>Раздел 11. Коммуникации в системе менеджмента</i>		
28	Несовпадение способов использования слов и их значений - это	А) Семантические расхождения. В) Невербальные преграды. С) Плохая обратная связь. D) Различия восприятия. E) Шум в информационной системе.
29	Данные, касающиеся только конкретной проблемы, человека, цели и периода времени - это	А) Достоверная информация. В) Конфиденциальная информация. С) Релевантная информация. D) Оперативная информация. E) Актуальная информация.
30	Информация, послания отправителем с использованием слов лежит в основе	А) Невербальной коммуникации. В) Неформальной коммуникации. С) Бессознательной связи. D) Скрытой связи. Е) Вербальной коммуникации.
31	Зарождение идеи, кодирование, выбор канала связи, передача, декодирование- это:	А) Виды информационного процесса. В) Этапы коммуникационного процесса. С) Способы обработки информации. D) Способы общения между людьми. E) Этапы передачи информации.
<i>Раздел 12. Принципы развития и закономерности функционирования организации</i>		
32	Данный подход исходит из универсальности процессов преобразования информации в системах управления и необходимости создания информационных моделей взаимодействия и взаимосвязей субъекта и объекта управления –	А) Интеграционный подход. В) Научный подход с позиций социально-экономической ориентации менеджмента. С) Стратегический подход. D) Информационный подход.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 15 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		Е) Процессный подход.
33	Зависимость частей, при объединении которых они могут существенно усилить или ослабить функционирование объединяемых частей в рамках целого:	А) Эмерджентность. В) Связность. С) Однородность. D) Локальность. Е) Синергизм.
34	Закон развития (онтогенеза) гласит?	А) Каждая система (биологическая или социальная) стремиться сохранить себя и использовать для этого весь потенциал. В) Ритмичность работы организации должна находиться под контролем хозяйственных руководителей. С) Каждая система (биологическая или социальная) стремиться достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла. D) Для каждой организации существует только ей присущая организационная структура. E) Для каждой организации существует только ей присущая организационная культура.
35	Закон, утверждающий, что сумма свойств (потенциала) организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств (потенциалов), имеющихся у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности?	А) Закон наименьших. В) Закон самосохранения. С) Закон синергии. D) Закон онтогенеза. E) Научность.
<i>Раздел 13. Экономические основы менеджмента</i>		
36	Приведите примеры описания структуры владения и финансовой структуры модели собственника.	
37	Приведите примеры описания структуры налогообложения и структуры финансовых потоков модели собственника.	
38	Как соотносятся результаты, качество и эффективность менеджмента?	
<i>Раздел 14. Совершенствование и развитие менеджмента</i>		
39	В чем проявляются современные инновации менеджмента?	
40	Каковы прогнозы развития теории менеджмента?	

3.2.4 Перечень ситуационных задач к экзамену

№ п/п	Формулировка задания
1	<p>Кейс. Кризис власти в автосервисе</p> <p>Игорь и Юлия Осиповы создавали своё предприятие совместными усилиями практически с нуля. Игорь был не просто опытным, а по-настоящему талантливым автоэлектриком, а Юлия хорошо разбиралась в юридических и экономических тонкостях бизнеса. Их тандем позволил им создать процветающее предприятие автосервиса, которым они руководили вместе.</p> <p>Но всё получилось далеко не сразу. С серьёзными проблемами супруги столкнулись, когда предприятие только начало работать. Только что набранный персонал отказывался всерьёз воспринимать молодую пару как своих непосредственных руководителей. Конечно, автослесари, автоэлектрики и другие работники вовсе не отказывались работать. Но в их отношении к Игорю чувствовалась некоторая фамильярность, опытные специалисты с усмешкой воспринимали профессиональные советы молодого человека, совершенно к ним не прислушиваясь. Эффектная блондинка Юлия тоже не могла повлиять на своих подчинённых – они не реагировали на её замечания по поводу опозданий или курения слишком близко к зданию автосервиса.</p> <p>Всё изменилось после одного случая. В автосервис доставили дорогую иномарку, которая ну никак не хотела заводиться. Что только работники не делали – и аккумулятор тестировали, и зажигание смотрели, и стартер проверяли – неисправность найти не могли. Как раз в это время в рабочую зону</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Костанайский филиал
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе
бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 16 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

зашёл Игорь. Ему хватило двух минут, чтобы понять, что вышла из строя катушка зажигания. Её быстро поменяли на новую, и довольный автовладелец уехал. С тех пор отношение персонала к Игорю стало совсем другим. Убедившись в его высоком профессионализме, люди стали проявлять уважение прислушиваться к его советам и распоряжениям. При этом сам Игорь никогда отдавал жёстких приказаний, предпочитая узнать сначала мнение работников.

Юлия тоже нашла способ решения проблемы работы с подчинёнными. Она стала придерживаться жёсткого стиля управления и ввела систему штрафов. За опоздание или за курение в неподобающем месте работник лишался части зарплаты. И это возымело действие – трудовая дисциплина значительно улучшилась.

Таким образом, каждый из супругов нашёл свои рычаги воздействия на персонал, что позволило успешно миновать кризис власти.

Вопросы для работы с кейсом

1. Какой тип власти использовал каждый из супругов?
2. Каких стилей управления придерживались Игорь и Юлия?
3. Какие стили лидерства использовал каждый из супругов с точки зрения двухмерной теории лидерства Блейка и Моутона?
4. Кого из супругов в большей степени можно назвать лидером?
5. Как вы думаете, чей подход к управлению более эффективен?
6. Прослеживается ли разделение управленческого труда между Игорем и Юлией? Если бы на предприятии существовали функциональные отделы, то какой отдел возглавил бы каждый из них?

- 2 Охарактеризуйте особенности и специфику российской модели менеджмента. Найдите сходства и различия российской модели относительно японской, американской и западноевропейской.
Определите перспективы развития теории и практики менеджмента.

- 3 **Кейс. Ложка дёгтя**
В некоей компании во всех отделах под предлогом финансового кризиса запрещён набор новых сотрудников. Если кто-то увольняется – на эту единицу тут же сокращается штатное расписание.


В финансовой службе, помимо других служащих, есть два сотрудника, один из которых обрабатывает входящую финансовую документацию, другой – исходящую. Объём работы у обоих примерно одинаковый. Первый трудится на совесть, все успевает, и даже кажется, что у него мало работы, хотя, судя по объективной оценке количества обрабатываемых документов, это не так. Второй – не справляется со своими служебными обязанностями, просто потому, что не хочет перенапрягаться. Он пришёл в компанию позже первого, незадолго до кризиса, и ему удалось получить более высокую зарплату, чем у большинства коллег (в компании нет тарифной сетки и чёткого соответствия между размером вознаграждения и должностью или нормой выработки). При этом, несмотря на запрет обсуждения размеров вознаграждения со стороны руководства, все в финансовой службе знают об уровне доходов друг друга.

Сотрудники компании, недовольные задержкой в обработке документов, жалуются на финансовую службу генеральному директору. Некоторое время назад о проблемах с документацией начали говорить и клиенты. Система стимулирования подразделения устроена так, что при наличии объективно справедливых жалоб на работу кого-либо из сотрудников вся служба лишается части вознаграждения.

Финансовый директор попытался поручить первому сотруднику ту долю работы, которую не успевает выполнить второй, аргументируя это прямой материальной заинтересованностью в качестве труда всего подразделения. Однако трудолюбивый сотрудник отказывается работать за двоих, хотя при его квалификации он мог бы справиться с потоком документов. По его расчётам, не получив части вознаграждения из-за недоработки коллеги, он потеряет меньше, чем если бесплатно будет доделывать за него работу. Кроме того, усердного работника демотивирует мысль о том, что его нерадивый сослуживец больше получает. Постепенно этот фактор начинает отрицательно влиять и на мотивацию других сотрудников службы.

Вопросы для работы с кейсом

1. Какие потребности, в соответствии с пирамидой Маслоу, стоят на первом месте для каждого из двух описываемых сотрудников?
2. Что вы можете сказать о микроклимате в данной службе?
3. Какая мотивационная теория наиболее ярко иллюстрирует поведение сотрудника с более низкой зарплатой?

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент</p>			
Версия документа - 1	стр. 17 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	<p>4. Как обеспечить эффективную работу подразделения? Напомним, взять нового работника вместо недобросовестного не позволяет прямой запрет руководства на найм сотрудников.</p>
4	<p>Кейс. Нестандартное решение</p> <p>На складах одной из крупных компьютерных фирм скопилось значительное количество не проданных персональных компьютеров, что снижало рентабельность производства. Руководство фирмы поставило задачу ускорить реализацию персональных компьютеров.</p> <p>Аналитической группой было сгенерировано несколько альтернативных вариантов решения этой проблемы, среди которых было отобрано два основных.</p> <p>Первый вариант решения проблемы предусматривал значительное снижение отпускной цены.</p> <p>Второй предложенный вариант решения предполагал обновление упаковки и значительное повышение продажной цены.</p> <p>По каждому варианту были разработаны сценарии развития ситуации после того, как товар окажется на рынке сбыта. В первом случае сценарий предполагал некоторое увеличение продаж, которое не могло существенно отразиться на рентабельности производства фирмы.</p> <p>При разработке второго сценария основная ставка была сделана на так называемое нерациональное поведение потребителя. Согласно исследованиям почти в 80 % случаев при покупке компьютеров потребители руководствуются нерациональными мотивами.</p> <p>Руководством фирмы был принят сопряжённый с риском второй вариант решения проблемы. Оставшиеся на складе компьютеры были достаточно быстро проданы.</p> <p>Вопросы для работы с кейсом</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой метод принятия решений использовался в данном случае? 2. Решение какого типа было принято руководством организации (интуитивное, основанное на суждениях, рациональное)? 3. Действительно ли фирма шла на риск, выбирая второй вариант решения проблемы? 4. Как вы думаете, всегда ли, когда необходим
5	<p>Практическая ситуация «Автомобильный салон»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите, что послужило истинной причиной сложившейся ситуации. 2. Определите, какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены Завадским. 3. Разработайте систему мер воздействия на коллектив продавцов со стороны Завадского. 4. Спрогнозируйте последствия принятия предлагаемых мер на ближайший год. <p>Ситуация.</p> <p>Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых – продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем хорошо развиты неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется «скользящий» график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета, учета отработанного времени. Все работники – специалисты высокой квалификации, «гении продаж», у каждого есть свои подходы к клиентам. Терехов – «клоун-весельчак», может найти общий язык с любым молодым человеком (до 30 лет), ведет свободный образ жизни. Васильев – «педант», запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен. Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам-женщинам. Бекетов – «ас продаж» – может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки. Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продаж и подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы. Неожиданно в этом коллективе происходит кража. Сомнений нет – кто-то из своих. Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец) и уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе. Бекетов, которому предложили эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что «его стихия – продажи, а не возня с бумажками».</p> <p>Руководство фирмы решило подобрать более жесткого руководителя, с тем чтобы ввести работу площадки в более организованные рамки, устранить панибратство, повисить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский. Завадский – хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет также навыки руководящей работы, но он «со стороны». В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента»

по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 18 из 25


Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____


внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но не использовавшиеся на этой площадке ранее, не поощряет неформальные контакты. Бекетов стал отстаивать приемы, принятые в данном коллективе продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением. Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые «торжества», утверждая, что ему не нравятся шумные сборища. Коллектив начинает лихорадить: социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась. Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие у него опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность такой ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.

3.2.5 Примерные темы курсовых работ

1. Адаптация организации к изменениям внешней среды.
2. Анализ внешней и внутренней среды организации.
3. Анализ основных подходов к науке и практике управления в СССР.
4. Бюрократические и адаптивные организационные структуры управления.
5. Великие компании мира: открытия в области управления.
6. Вклад ученых-бихевиористов в развитие теорий мотивации.
7. Внешняя среда организации и методы ее анализа.
8. Вопросы руководства и лидерства в современной организации.
9. Дивизиональные организационные структуры, условия и перспективы их применения.
10. Зарубежный опыт современного менеджмента и его использование в России
11. Исследование вклада шумеров в развитие практики управления.
12. Коммуникационные процессы в менеджменте.
13. Контроль как процесс обеспечения достижения целей организации.
14. Конфликты в организации и методы управления ими.
15. Концепция организации в работах Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера.
16. Корпоративные стратегии организации.
17. Лидерство, влияние, власть. Виды власти. Баланс власти.
18. Личность и коллектив в современном менеджменте.
19. Личность как объект управления в организации.
20. Лучшие менеджеры: опыт создания портрета.
21. Матричные организационные структуры, проблемы их использования.
22. Методы и инструменты менеджмента.
23. Методы расчета эффективности системы управления.
24. Миссия и цели организации.
25. Модели и методы принятия управленческих решений.
26. Модели менеджмента и современная концепция управления.
27. Мотивация деятельности в системе менеджмента.
28. Мотивация как основа результативного функционирования и развития организации.
29. Общая характеристика методов менеджмента.
30. Опыт управления в США и возможности его использования в условиях современной России.
31. Опыт управления на предприятиях Японии и возможности его использования в российских условиях.
32. Организационная культура и ее роль в современных организациях.
33. Организационно-распорядительные методы менеджмента.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 19 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

34. Организационные структуры управления: новые и перспективные организационные формы.
35. Основные теории лидерства и их использование в современных организациях.
36. Основные теории лидерства, органические функции руководителя.
37. Особенности работы менеджеров в кризисной ситуации
38. Особенности российского менеджмента в современных условиях
39. Планирование и прогнозирование в системе менеджмента.
40. Принципы развития и закономерности функционирования организации.
41. Природа управления и исторические тенденции его развития
42. Проблемы коммуникаций в современных организациях.
43. Проблемы менеджмента в условиях современной экономики.
44. Проблемы формирования национальной организационной культуры в России.
45. Проектные и матричные организационные структуры.
46. Процессуальные теории мотивации и их роль в управлении персоналом организации.
47. Развитие партисипативного менеджмента в Древней Греции.
48. Развитие тейлоризма и его критика в России.
49. Разделение труда и специализация в управлении. Появление управленческих функций.
50. Разработка и обоснование управленческого решения.
51. Риск в принятии решений и методы его оценки.
52. Роль и значение планирования в организации.
53. Роль мотивации руководителя в эффективности принимаемых решений
54. Российская организационно- управленческая мысль в 20 – 30-х гг. XX в.
55. Самоменеджмент и имидж руководителя.
56. Связующие процессы. Понятие, классификация.
57. Система контроля в организации и оценка её эффективности.
58. Ситуационный подход: опыт анализа научных работ.
59. Совершенствование и развитие менеджмента.
60. Современные концепции и учения об управлении: подход к управлению как к процессу, системный подход; ситуационные теории.
61. Современные методы принятия управленческих решений
62. Содержание и назначение организационной культуры.
63. Содержательные теории мотивации и их роль в управлении персоналом организации.
64. Социальная эффективность менеджмента.
65. Социально-психологические методы управления, проблемы их использования в современных условиях.
66. Социальные и психологические основы менеджмента.
67. Сравнительный анализ принципов эффективности Г. Эмерсона и принципов управления А. Файоля.
68. Сравнительный анализ программ обучения управленцев в Древнем Египте и современных менеджеров.
69. Стратегические и тактические планы в системе управления.
70. Стратегическое планирование деятельности современной организации.
71. Стратегия и тактика менеджмента.
72. Сущность, критерии и показатели эффективности управления.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 20 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

73. Теории мотивации и их применение в управлении.
74. Технология принятия эффективного управленческого решения.
75. Управление конфликтами в организации.
76. Управленческая команда: проблемы формирования и функционирования.
77. Управленческие решения в менеджменте.
78. Управленческое решение как продукт управленческой деятельности.
79. Факторы эффективности менеджмента.
80. Формирование корпоративной культуры в организации.
81. Функциональные стратегии организации.
82. Характерные черты менеджмента в условиях формирующейся рыночной экономики в России.
83. Хоторнский эксперимент: этапы, открытия, уроки.
84. Целеполагание как основа стратегического планирования в организации.
85. Школа человеческих отношений и поведенческих наук. Вклад в развитие науки управления.
86. Экономические методы менеджмента.
87. Эффективность реализации функций управления в организации.
88. Этапы развития менеджмента. Современная управленческая парадигма.
Полные комплекты оценочных средств хранятся на кафедре.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ


Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта (1 триместр), экзамена и курсовой работы (2 триместр).

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Обучающийся по очной форме обучения получает зачёт в виде интегральной оценки за знания, умения и навыки, которая выставляется студенту по результатам текущего и рубежного контроля в формах, запланированных в рабочей программе дисциплины или ответов на задания комплексной письменной работы (форма зачета используется для студентов, которые переведены из других вузов или программ обучения или по уважительной причине).

На экзамене студент отвечает на сорок тестовых задания и решает практическую задачу.

Перечень тем курсовых работ представлен в рабочей программе дисциплины. Порядок написания и оформление курсовых работ представлен в Методических рекомендациях по написанию и оформлению курсовых работ по дисциплине «Теория менеджмента».

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 21 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1 Критерии оценивания комплексной письменной работы


Максимальный балл за комплексную письменную работу – 40 баллов.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	36-40 баллов	30-35 баллов	20-29 баллов	0-19 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	продвинутый	пороговый	недостаточный
	полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.	дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.	ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.	если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

4.2.2. Критерии оценивания теста

Максимальный балл за тест – 32 балла. Каждый правильный ответ оценивается в 0,8 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	29-32 баллов	24-28 баллов	16-23 баллов	0-15 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	продвинутый	пороговый	недостаточный
	получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90 % от общего объема заданных тестовых	получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 –	получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 74 – 50 % от общего объема заданных тестовых	получают студенты с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 50 % от общего объема заданных тестовых вопросов

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 22 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	вопросов	75 % от общего объема заданных тестовых вопросов	вопросов	
--	----------	---	----------	--

4.2.3. Критерии оценивания практических заданий


Максимальный балл – 8 баллов.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	7-8 баллов	6 баллов	4-5 баллов	0-3 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	продвинутый	пороговый	недостаточный
	Решение ситуационных задач имеют полные обоснования и выводы.	Решение ситуационных задач имеет обоснование и выводы.	Обоснования ситуационных задач очень краткое, нет выводов.	Задания выполнены не полностью или неправильно.

4.2.4. Критерии оценивания курсовой работы

Максимальный балл за курсовую работу — 100 баллов

Критерии оценки	Качественная характеристика	макс. балл
1. Актуальность и обоснованность выбора темы	а) актуальность темы и ее выбор студентом обоснованы	8
	б) актуальность темы и ее выбор студентом частично обоснованы	6
	в) актуальность темы и ее выбор студентом слабо обоснованы	4
2. Соответствие содержания работы ее теме	а) содержание работы в полной мере раскрывает тему исследования	8
	б) содержание работы в большей части соответствует теме исследования	6
	в) содержание частично отражает тему	4
3. Структура:	а) чёткая, части соразмерны	8
	б) отдельные части работы несоразмерны	6
	в) беспорядочная	4
4. Теоретическая база:	а) в работе проведен глубокий анализ научной литературы, раскрывается суть ключевых терминов, цитируются классики и ведущие специалисты по проблеме, новизна литературы	10
	б) в работе представлен анализ литературы по проблеме, однако выбор авторов случаен, литература за последние десять лет	9
	в) в работе предложен поверхностный обзор литературы по проблеме, устаревшая литература	6
5. Фактический материал	а) достоверность фактического материала доказана, сомнений не вызывает	10
	б) фактический материал достоверен, но не доказан	8
	в) фактический и цифровой материал неточен	6
6. Логичность и последовательность	а) логичность подчеркнута, системность взаимосвязь частей исследования прослеживается	8

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 23 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____


изложения	б) в некоторых частях нарушается логичность и плохо прослеживается системность и взаимосвязь частей исследования	6
	в) отсутствует логичность, системность, взаимосвязь частей исследования	0
7. Аргументированность, доказательность, обоснованность выводов, рекомендаций, предложений	а) выводы аргументированы, доказательства убедительны	10
	б) выводы присутствуют, но они декларативны	8
	в) выводы отсутствуют, предложений нет	0
8. Личный вклад в разработку проблемы	а) имеется	8
	б) прослеживается слабо	6
	в) отсутствует	0
9. Язык и стиль научной работы	а) в полной мере соответствует нормам языка и стиля	8
	б) имеются отдельные нарушения нормам языка и стиля	6
	в) имеются грубые нарушения нормам языка и стиля	4
10. Объем:	а) необходимое количество страниц, соотношение объема отдельных частей работы присутствует	6
	б) объем работы не соответствует требованиям, отсутствует соотношение объема отдельных частей	3
11. Оформление	а) полностью соответствует требованиям	8
	б) частично соответствует требованиям	4
12. Защита работы	а) уверенно владеет содержанием работы, доказывает свою точку зрения, опираясь на соответствующие теоретические положения, грамотно и содержательно отвечает на поставленные вопросы	8
	б) достаточно уверенно владеет содержанием работы, в основном, отвечает на поставленные вопросы, но допускает незначительные неточности при ответах	7
	в) в целом, владеет содержанием работы, но при этом затрудняется в ответах на вопросы членов комиссии. Допускает неточности и ошибки при толковании основных положений и результатов работы, не имеет собственной точки зрения на проблему исследования	4

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	90-100	75-89	50-74	0-49
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	продвинутый	пороговый	недостаточный

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итоговой оценки по дисциплине учитываются баллы: суммарный балл текущей успеваемости в течение семестра, а также баллы, полученные при прохождении рубежных контролей и экзамена.

Оценка «А», «А-» («отлично») ставится если студент обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание пройденного учебно-программного материала, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с поставленными

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 24 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

задачами, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок, уяснил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретения профессии, своевременно и правильно выполнял домашние задания.

Оценка «В+», «В», «В-» («хорошо») - если студент твердо знает учебно-программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применить теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических задач.

Оценка «С+», «С», «С-», «D+», «D» («удовлетворительно») - если студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий, испытывает большие затруднения в систематизации учебного материала.

Оценка «F» («неудовлетворительно») - если студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большим затруднением выполняет практические работы, не выполняет задания, предусмотренные формами текущего, рубежного и промежуточного контроля.


Многобалльная система оценки знаний

Процентное содержание	Цифровой эквивалент баллов	Оценка по буквенной системе	Оценка по традиционной системе
95-100	4,0	A	Отлично
94-90	3,67	A-	
89-85	3,33	B+	Хорошо
84-80	3,0	B	
79-75	2,67	B-	
74-70	2,33	C+	Удовлетворительно
69-65	2,0	C	
64-60	1,67	C-	
59-55	1,33	D+	
54-50	1,0	D	
49-0	0	F	Неудовлетворительно

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично» «A», «A-» («отлично»), предполагает сформированность компетенций на высоком уровне, студент обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание пройденного учебно-программного материала, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с поставленными задачами, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок, уяснил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретения профессии.

2. Продвинутый уровень соответствует оценке «хорошо» «B+», «B», «B-» («хорошо»): студент твердо знает учебно-программный материал, грамотно и по существу излагает его, не

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория менеджмента» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 25 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применить теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических задач.

3. Пороговый уровень соответствует оценке «удовлетворительно» «С+», «С», «С-», «D+», «D» («удовлетворительно»): студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий, испытывает большие затруднения в систематизации учебного материала.

4. Недостаточный уровень соответствует оценке «неудовлетворительно» «F» («неудовлетворительно»): студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большим затруднением выполняет практические работы, не выполняет задания, предусмотренные формами текущего, рубежного и промежуточного контроля.