

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шамсутдинов Расим Алегамович

Должность: Директор ЛФ КНИТУ-КАИ

Дата подписания: 18.08.2026 13:36:09

Уникальный программный ключ:

d31c25eab5d6fbb0cc50e05a64dfdc00529a085e3a993ad1080665082c961114

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»**

Лениногорский филиал

(наименование института (факультета, филиала))

Кафедра Экономики и менеджмента

(наименование кафедры разработчика)

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

по дисциплине (модулю)

Б1.О.19 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины)

Лениногорск 2022

Комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) разработан для обучающихся всех форм обучения по направлению подготовки (специальности):

Код и наименование направления подготовки (специальности)	Направленность (профиль, специализация, магистерская программа)
38.03.02 Менеджмент	Производственный менеджмент

Разработчик:

Маркушина Е.В., к.э.н., доцент кафедры ЭиМ 

Комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) рассмотрен на заседании кафедры ЭиМ, протокол № 7 от 22.03 2022г.

Заведующий кафедрой ЭиМ

Гумеров А.В., доктор экономических наук, профессор



1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля).

Промежуточная аттестация предназначена для оценки достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения дисциплины (модуля) и позволяет оценить уровень и качество ее освоения обучающимися.

Комплект оценочных материалов представляет собой совокупность оценочных средств (комплекс заданий различного типа с ключами правильных ответов, включая критерии оценки), используемых при проведении оценочных процедур (текущего контроля, промежуточной аттестации) с целью оценивания достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине (модулю).

1.1 Оценочные средства и балльные оценки для контрольных мероприятий

Таблица 1.1

Объем дисциплины (модуля) для очной формы обучения

Семестр	Общая трудоемкость дисциплины (модуля), в ЗЕ/час	Виды учебной работы, в т.ч., проводимые с использованием ЭО и ДОТ											
		Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебной работы (аудиторная работа)							Самостоятельная работа обучающегося (внеаудиторная работа)				
		Лекции/ в т.ч. в форме практической подготовки	Лабораторные работы/ в т.ч. в форме практической подготовки	Практические занятия/ в т.ч. в форме практической подготовки	Курсовая работа (консультация, защита)	Курсовой проект (консультации, защита)	Консультации перед экзаменом	Контактная работа на промежуточной аттестации	Курсовая работа (подготовка)/ в т.ч. в форме практической	Курсовой проект (подготовка)/ в т.ч. в форме практической	Проработка учебного материала (самоподготовка)/ в т.ч. в форме практической подготовки	Подготовка к промежуточной аттестации	Форма промежуточной аттестации
3	4 ЗЕ/144	16/0	-	16/0	-	-	-	0,3	-	-	111,7/0	-	Зачет
4	43Е/144	16/0	-	16/0	1,5	-	2	0,3	34,5/0		40/0	33,7	Экзамен
Итого	8 ЗЕ/288	32/0	-	32/0	1,5	-	2	0,6	34,5/0	-	151,7/0	33,7	Зачет, экзамен, курсовая работа

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по

дисциплине (модулю) осуществляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой по 100-балльной шкале. Балльные оценки для контрольных мероприятий представлены в таблице 1.2. Пересчет суммы баллов в традиционную оценку представлен в таблице 1.3.

Таблица 1.2

Балльные оценки для контрольных мероприятий

Наименование контрольного мероприятия	Максимальный балл на первую аттестацию	Максимальный балл за вторую аттестацию	Максимальный балл за третью аттестацию	Всего за семестр
3 семестр				
Тестирование	5	5	5	15
Устный опрос на занятии	1	2	2	5
Выступление (доклад) на занятии, презентация		5	5	10
Контрольная работа			10	10
Выполнение индивидуальных (домашних) заданий		10		10
Итого (максимум за период)	6	22	22	50
Зачет				50
Итого				100
4 семестр				
Тестирование	5	5	5	15
Устный опрос на занятии	1	2	2	5
Выступление (доклад) на занятии, презентация		5		5
Контрольная работа			10	10
Выполнение индивидуальных (домашних) заданий			15	15
Итого (максимум за период)	6	12	32	50
Экзамен				50
Итого				100
Курсовая работа			50	50
Зачет с оценкой				50
Итого				100

Таблица 1.3

Шкала оценки на промежуточной аттестации

Выражение в баллах	Словесное выражение при форме промежуточной аттестации - зачет	Словесное выражение при форме промежуточной аттестации – экзамен, зачет с оценкой
от 86 до 100	Зачтено	Отлично
от 71 до 85	Зачтено	Хорошо
от 51 до 70	Зачтено	Удовлетворительно
до 51	Не зачтено	Неудовлетворительно

Форма и организация промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины – зачет, экзамен, проводится два этапа: тестирование и решение комплексного задания (ответы на 2 теоретических вопроса).

2 Оценочные средства для проведения текущего контроля

2.1 Тестовые вопросы

3 семестр

Тестовые вопросы содержат следующие типы вопросов с соответствующим количеством баллов за правильный ответ:

№ Аттестации	Тип вопроса	Количество баллов за правильный ответ	Максимальная суммарная оценка за тестовое задание
1	запрос выбора вариантов ответа	0,33	10
2	запрос выбора вариантов ответа	0,33	10
3	запрос выбора вариантов ответа	0,33	10

Тест для 1 текущей аттестации

1.Ключевое понятие классической школы:

- а. трудовая норма
- б. человеческий фактор
- в. управленческая задача
- г. функция

2.Представление об объекте рассмотрения при процессном подходе:

- а. меняется внешняя среда, только поэтому должна меняться организация
- б. все меняется: среда, организация, задачи управления

в. любая управленческая задача может быть представлена в виде математической модели. Проигрывание ситуации на этой модели и позволяет управлять правильно

г. процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме

3. В рамках классической школы управления были разработаны:

а. основные теории мотивации

б. рамки ответственности мастера и рабочего

в. основные приемы формализации управленческих задач

г. принципы определения нормы управляемости

4. Основным методом исследования, используемый новой школой:

а. Построение графической модели

б. Хронометраж

в. Разделение целого на части и их детальный анализ

г. Построение математической модели

5. Основу научного подхода к управлению составляет анализ выполняемой работы. Так считал:

а. Винер Н.

б. Тейлор Ф.

в. Файоль А.

г. Мэйо Э.

6. В основе концепции классической школы управления лежит следующее утверждение: «Работа любого руководителя ...»

а. однотипна и не зависит от особенностей технологического процесса

б. носит индивидуальный характер, именно поэтому управление это и наука и искусство

в. определяется конкретными особенностями данной организации, поэтому так важен опыт

г. всегда конкретна и должна осуществляться в рамках, прописанных в инструкциях

7. Исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней позволил..... подход:

8. Наука «менеджмент» возникла в условиях:

а. роста активности трудящихся, расцвета профсоюзного движения

б. становления крупного бизнеса

в. краха эпохи «свободного предпринимательства»

г. перехода к фабричному производству

9. Объект изучения в школе человеческих отношений:

а. Отдельная управленческая задача

- б. Процесс управления
- в. Рабочее место и выполняемая на нем работа
- г. Законы взаимодействия объекта и субъекта управления

10. Основной метод исследования, используемый научной школой управления — ...

11. Различия между национальными системами управления определяют:
- а. религия
 - б. закон
 - в. менталитет
 - г. традиция

12. При выработке миссии организации используетсяподход

13. Основной метод исследования, используемый школой человеческих отношений:

- а. Опросы
- б. Анализ накопленного опыта
- в. Построение математической модели
- г. Хронометраж

14. Цель существования коммерческой организации:

- а. выпуск товаров широкого потребления
- б. получение прибыли
- в. удовлетворение конкретной потребности
- г. получение дохода и выплата налогов

15. Человек в процессе производства рассматривается как «живая машина, требующая регулировки» представителями школы:

- а. науки управления
- б. классической
- в. человеческих отношений
- г. научной

16. В рамках научной школы управления были разработаны ...

- а. основные теории мотивации
- б. основные приемы формализации управленческих задач
- в. принципы определения нормы управляемости
- г. принципы нормирования труда

17. В рамках школы человеческих отношений были разработаны:

- а. принципы определения нормы управляемости
- б. основные приемы формализации управленческих задач
- в. основные теории мотивации

г. принципы нормирования труда

18. При системном подходе развитие организации трактуется как процесс:

- а. перехода на новый жизненный цикл
- б. изменения устройства системы управления
- в. расширения масштабов деятельности
- г. непрерывного совершенствования технологической подсистемы

19. Должностные лица, имеющие полномочия по распоряжению ресурсами организации называются.....:

20. Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для ... подхода.

- а. стратегического
- б. ситуационного
- в. системного
- г. процессного

21. «При правильной организации собственной работы каждый руководитель может добиться успеха». Так считал:

- а. Файоль А.
- б. Тейлор Ф.
- в. Слоун А.
- г. Форд Г.

22. подход позволил автоматизировать часть процессов.

23. Ключевое понятие школы науки управления:

- а. Управленческая задача
- б. Трудовая норма
- в. Функция
- г. Человеческий фактор

24. Человек в процессе производства рассматривается как «активный фактор, требующий особого внимания» представителями школы:

- а. человеческих отношений
- б. науки управления
- в. классической
- г. научной

25. Благодаря разработке школы человеческих отношений была:

- а. переосмыслена правильность концепции Ф.Тейлора и его теории «кнута и пряника»
- б. введена в научный оборот концепция «человека экономического»

- в. разработаны методы анализа работы и рабочего места
- г. создана теоретическая база для построения автоматизированных систем управления

26. Объектом изучения в курсе «менеджмент» является:

- а. организация и ее устройство
- б. процесс управления как массовое явление
- в. управленческий цикл и его составляющие
- г. руководитель и его работа

27. Благодаря разработкам научной школы управления ...

- а. создана теоретическая база для построения автоматизированных систем управления
- б. разработаны методы анализа работы и рабочего места
- в. переосмыслена правильность концепции Ф.Тейлора и его теории «кнута и пряника»
- г. введена в научный оборот концепция «человека экономического»

28. Развитие школы науки управления позволило ...

- а. объяснить логику поведения работника в организации
- б. сократить непроизводительные затраты труда и времени
- в. признать важность ситуационных переменных
- г. использовать ЭВМ для решения ряда управленческих задач

29. В качестве объекта рассмотрения при системном подходе выступает:

- а. ситуация
- б. связующий процесс
- в. управленческая задача
- г. организация

30. Модель «черный ящик» рассматривает организацию как систему:

- а. закрытую
- б. постоянную
- в. временную
- г. открытую

Тест для 2 текущей аттестации

1. Какие бывают виды разделения труда менеджеров?

- а. горизонтальное и вертикальное
- б. функциональное и статическое
- в. прямое и горизонтальное
- г. вертикальное и прямое

2. Задачами менеджмента являются:

- а. Разработка и научное обоснование управленческих решений
- б. Создание необходимых условий для принятия рациональных и эффективных управленческих решений
- в. Разработка, проверка на практике и внедрение научных методов, подходов и принципов, которые обеспечивают слаженную и бесперебойную работу коллектива и отдельных ее членов

3. Что является объектом и субъектом менеджмента?

- а. Объекты – управленческие решения, субъекты – менеджеры, подчиненные
- б. Объекты – производственная деятельность и взаимодействие с контрагентами, ресурсы всех видов, рынок, информация, субъект – менеджер
- в. Объекты – деньги, трудовые ресурсы, рынок, субъект – рыночная экономика

4. Процесс прогнозирования и планирования, организации, координации, мотивации и контроля, который позволяет сформулировать цели организации и наметить пути их достижения в менеджменте – это

5. Группа людей, которые прикладывают совместные усилия для реализации конкретной цели, действуя при этом на основе определенных правил в менеджменте – это

6. Родоначальник науки управления:

- а. О.Конт
- б. Ф. Тейлор
- в. М.Вебер

7. Приемы и способы воздействия на коллектив, а также отдельно взятых работников для достижения целей и миссии организации
- это.....

8. Менеджмент как наука – это:

- а. Комплекс междисциплинарных исследований, направленных на изучение принципов принятия эффективных управленческих решений
- б. Специфическое экономическое знание, изучающее все виды ресурсов и управление ими
- в. Область знаний о том, как эффективно воздействовать на имеющиеся в организации ресурсы

9. Менеджмент – это наука, изучающая:

- а. Человеческий потенциал
- б. Взаимодействие работников внутри коллектива
- в. Процессы управления материальными, сырьевыми, трудовыми и т.д. ресурсами фирмы

10. Методы исследования в менеджменте:

а. Представляют собой конкретные способы реализации управленческих решений, которые ведут к достижению поставленных целей и задач

б. Это специфические способы познания, приемы, подходы и принципы, которые делают воздействие на объект управления эффективным

в. Свод правил, норм и научных приемов, которые используются для изучения мотивационных признаков сотрудников

11. К внешней среде организации непрямого действия относятся:

а. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;

б. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;

в. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;

г. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль;

д. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.

12. Какие принципы менеджмента обосновал в своей книге «Никомахова этика» древнегреческий философ Аристотель?

а. Этические и эстетические принципы;

б. Организационные;

в. Корпоративные;

г. Моральные принципы;

д. Специфические принципы.

13. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?

а. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации;

б. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом;

в. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;

г. В организации интересы одного работника или группы не должны преобладать над интересами организации в целом;

д. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.

14. Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?

а. Выполнение всеми работниками поставленных заданий;

б. Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта;

- в. Выполнение менеджерами поставленных заданий;
- г. Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий;
- д. Полное подчинение работников руководящему аппарату.

15. Что должны отражать современные принципы менеджмента?

- а. Основные закономерности управления;
- б. Основные связи, которые складываются в системе;
- в. Основные отношения, которые складываются в системе;
- г. Основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;
- д. Обязательное наличие цели при управлении.

16. Что является основой управления какой либо системы?

- а. Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;
- б. Методы менеджмента;
- в. Функции менеджмента;
- г. Финансовые ресурсы;
- д. Объект менеджмента.

17. Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?

- а. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси;
- б. В Киевской Руси;
- в. В Риме и Шумерии;
- г. В Шумерии и Македонии;
- д. В Русской империи.

18. Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:

- а. Ситуационный подход;
- б. Системный подход;
- в. Процессный подход;
- г. Поведенческий подход;
- д. Текущий подход.

19. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с:

- а. Поведенческим подходом.
- б. Процессным подходом;
- в. Ситуационным подходом;
- г. Системным подходом;
- д. Текущим подходом.

20. Что является составляющим элементом управления?

- а. Маркетинг;
- б. Менеджмент;
- в. Экономические процессы;
- г. Социально-экономические процессы;
- д. Финансы.

21. Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?

- а. Экономическим;
- б. Социально-психологическим;
- в. Организационно-распорядительным;
- г. Распорядительным;
- д. Социально-экономическим.

22. К первичным потребностям относятся:

- а. Психологические;
- б. Физиологические;
- в. Экономические;
- г. Материальные;
- д. Социальные.

23. Потребности бывают:

- а. Первичные и внутренние;
- б. Внутренние и вторичные;
- в. Первичные, вторичные, внутренние и внешние;
- г. Внутренние и внешние;
- д. Первичные и внешние.

24. Мотивация базируется на:

- а. Потребностях и самовыражении;
- б. Потребностях и вознаграждениях;
- в. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей;
- г. Удовлетворении всех людей;
- д. Самовыражении и вознаграждениях.

25. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:

- а. Премии;
- б. Премии и ценные подарки;
- в. Ценные подарки и зарплата;
- г. Зарплата;
- д. Премии и зарплата.

26. Что создает структуру управления организацией?

- а. Совокупность линейных органов управления;

- б. Совокупность функциональных служб;
- в. Совокупность линейных и функциональных служб (органов);
- г. Совокупность органов управления;
- д. Совокупность программно-целевых служб.

27. Анализ конкурентов организации проводится с целью:

- а. Определения их стратегии и сильных сторон;
- б. Определения их целей и сильных сторон;
- в. Определения их целей, стратегий, сильных и слабых сторон;
- г. Определения стратегии;
- д. Определения их целей и слабых сторон.

28. Цели организации должны удовлетворить такие основные требования:

- а. Достижимость, конкретность, ориентация во времени;
- б. Достижимость и ориентация во времени;
- в. Ориентация во времени и конкретность;
- г. Достижимость;.
- д. Ориентация во времени.

29. Когда получил широкое распространение в экономической литературе термин «организация»?

- а. В 20-е годы XX столетия;
- б. В 30-е годы XX столетия;
- в. В 60-е годы XX столетия;
- г. В 70-е годы XX столетия;
- д. В 80-е годы XX столетия.

30. Организация как объект менеджмента:

- а. Выступает в качестве основной единицы рыночной экономики, в рамках которой принимаются управленческие решения
- б. Служит связующим звеном между государством и потребителями произведенных благ и услуг
- в. Помогает государству в сборе и аккумулировании различных видов налогов

Тест для 3 текущей аттестации

1. Какие из перечисленных функций менеджмента базируются на потребностях и интересах работников?

- а. Контроль
- б. Планирование
- в. Мотивация

2. Практика управления возникла:

- а. В ходе бурной индустриализации промышленного производства
- б. Одновременно с возникновением системного подхода к управлению
- в. Одновременно с объединением людей в организованные группы

3. Конечной целью менеджмента является:

- а. Рационализация организации производства
- б. Обеспечение прибыльности предприятия
- в. Повышение мотивации работников

4. Какова важнейшая функция управления?

- а. Создание благоприятных условий для дальнейшего развития и функционирования предприятия
- б. Повышение производительности труда работников
- в. Постоянное внедрение достижений НТП в производство

5. Является ли управление производительным трудом?

- а. Нет. Менеджеры и управленцы не принимают прямого участия в производственном процессе.
- б. В зависимости от формы собственности и специализации организации
- в. Да. Потому что управление - это неотъемлемая часть производственного процесса

6. Что не является продуктом труда менеджера?

- а. Товары и услуги
- б. Решение по выбору рынков сбыта
- в. Подготовка бизнес плана

7. Размер организации в менеджменте определяется:

- а. Количеством отделов и структурных подразделений
- б. Количеством работающих в ней людей
- в. Количеством постоянных клиентов и/или заказчиков

8. Цель стабилизационного менеджмента заключается в:

- а. Разработке мероприятий, способных повлиять на стабилизацию финансового состояния фирмы
- б. Вклинивании фирмы в отраслевые и межотраслевые структуры для стабилизации своего финансового состояния
- в. Постоянном внедрении и проведении мероприятий, направленных на стабилизацию финансовой, кадровой, технико-технологической, внутренней и внешней структуры организации

9. Что характеризует норма управляемости?

- а. Общее число человек, которые подчинены одному руководителю

б. Закрепленное в должностной инструкции число обязанностей для каждого отдельного сотрудника

в. Время, за которое сотрудник выполнил задание руководителя

10. Планирование как функция менеджмента заключается в:

а. Формулировании целей развития организации, а также определении способов их достижения

б. Разработке тактических и стратегических планов хозяйственной деятельности организации

в. Составлении производственных планов для каждого работника

11. Процесс принятия решений в менеджменте – это:

а. Хаотичный процесс

б. Систематизированный процесс

в. Рутинная деятельность

12. Критерием эффективности менеджмента является:

а. Срок, в течение которого организация функционирует на рынке

б. Совокупность показателей, которые характеризуют, насколько эффективна работа управляемых в организации систем и подсистем

в. Непрерывный рост прибыли

13. Основу мотивации трудового коллектива в японских компаниях составляет:

а. Равновесие между капиталом и трудом

б. Постоянное повышение квалификационного уровня

в. Бонусы за необычные подходы к решению трудовых задач

14. Кто реализует функцию контроля?

а. Линейные руководители

б. Все члены коллектива

в. Высшее руководство фирмы

15. От чего зависит количество подчиненных у руководителя?

а. Вида организации

б. Иерархического уровня

в. Занимаемой должности

16. По какому принципу нельзя классифицировать управленческие решения?

а. Уровня ответственности

б. Времени

в. Степени формализации

17. Какой этап является первым в классическом цикле принятия решений?

- а. Сбор информации
- б. Постановка проблемы
- в. Альтернативные варианты
- г. Выбор наилучшего варианта

18. Как называется решение, принятое на основании прошлого опыта и стереотипов?

- а. Рациональное
- б. Административное
- в. Традиционное
- г. Интуитивное

19. Как называют стратегию принятия решений, направленную на снижение риска путем учета максимального количества вариантов исходов?

- а. Оптимизм
- б. Консерватизм
- в. Максимакс
- г. Максимин

20. Кто впервые предложил концепцию ограниченной рациональности в принятии решений?

- а. Абрахам Маслоу
- б. Джон Мейнард Кейнс
- в. Херберт Саймон
- г. Фредерик Тейлор

21. Для какого типа организаций характерно централизованное принятие решений?

- а. Бюрократия
- б. Неформальная организация
- в. Матричная структура
- г. Холдинг

22. Руководителю отдела предстоит выбрать поставщика оборудования. Критерии отбора — цена, надежность поставок и условия оплаты. Если поставщик X предлагает самую низкую цену, но имеет невысокую репутацию, а поставщик Y — среднюю цену, хорошую репутацию и выгодные условия оплаты, какой из поставщиков лучше выбрать?

- а. Поставщика X
- б. Поставщика Y
- в. Решить проблему невозможно без дополнительной информации
- г. Применить принцип компромисса

23. Компания сталкивается с выбором: расширение производственной линии или запуск нового продукта. Менеджмент рассматривает оба варианта одновременно. Какой вид конфликта это иллюстрирует?

- а. Конфликт предпочтений
- б. Временной конфликт
- в. Ресурсный конфликт
- г. Цель-конфликт

24. Решение принимается коллективно, но итоговый выбор определяется руководителем. Такая форма принятия решений называется:

- а. Авторитарная
- б. Демократическая
- в. Консультирующая
- г. Коллегиально-консультативная

25. Какое преимущество получает компания, используя метод мозговых штурмов при принятии решений?

- а. Высокая степень структурированности процесса
- б. Ограниченное количество участников
- в. Генерирование большого числа идей
- г. Однозначный результат сразу после сессии

26. Какая стратегия помогает минимизировать последствия неверных решений?

- а. Диверсификация
- б. Имитация последствий
- в. Централизация власти
- г. Откладывание решения

27. Что такое человеческий капитал организации?

- а. Материальное имущество фирмы
- б. Запасы сырья и материалов
- в. Совокупность знаний, навыков и способностей сотрудников
- г. Количество сотрудников

28. Какой фактор оказывает наибольшее влияние на успех организации?

- а. Размер офиса
- б. Качество оборудования
- в. Эффективность управления персоналом
- г. Привлечённый капитал

29. Какие виды мотиваций чаще всего используются организациями для стимуляции сотрудников?

- а. Денежные премии и бонусы
- б. Карьерный рост и профессиональное развитие

- в. Признание заслуг и общественное одобрение
г. Все вышеперечисленные варианты

30. Кто из учёных разработал теорию иерархии потребностей?

- а. Макс Вебер
б. Генри Минцберг
в. Абрахам Маслоу
г. Дуглас Макгрегор

Ключи к тестам

№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ	№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ	№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ
1	1	г	2	1.	а	3	1.	В
1	2	г	2	2.	в	3	2.	В
1	3	г	2	3.	б	3	3.	Б
1	4	г	2	4.	управление	3	4.	А
1	5	б	2	5.	организация	3	5.	В
1	6	а	2	6.	б	3	6.	А
1	7	ситуационный	2	7.	методы	3	7.	Б
1	8	б	2	8.	а	3	8.	В
1	9	г	2	9.	в	3	9.	А
1	10	хронометраж	2	10.	б	3	10.	А
1	11	в	2	11.	б	3	11.	Б
1	12	системный	2	12.	а	3	12.	Б
1	13	а	2	13.	г	3	13.	А
1	14	в	2	14.	б	3	14.	Б
1	15	г	2	15.	г	3	15.	Б
1	16	г	2	16.	а	3	16.	А
1	17	в	2	17.	в	3	17.	Б
1	18	а	2	18.	а	3	18.	В
1	19	менеджерами	2	19.	г	3	19.	Г
1	20	в	2	20.	а	3	20.	В
1	21	а	2	21.	а	3	21.	А
1	22	процессный	2	22.	б	3	22.	Б
1	23	а	2	23.	в	3	23.	Г
1	24	а	2	24.	б	3	24.	Г
1	25	а	2	25.	г	3	25.	В
1	26	а	2	26.	г	3	26.	А
1	27	б	2	27.	в	3	27.	В
1	28	г	2	28.	а	3	28.	В
1	29	г	2	29.	в	3	29.	Г

1	30	г	2	30.	а	3	30.	В
---	----	---	---	-----	---	---	-----	---

Критерии оценивания

Оценка за вопрос в тестовом задании с выбором правильного ответа из предложенного перечня оценивается за правильный ответ – 0,33 балла, за неправильный ответ – 0 баллов.

Максимальная суммарная оценка за тестовое задание составляет 10 баллов, при количестве баллов за правильный ответ – 0,33 и количестве вопросов в тесте – 30.

4 семестр

Тестовые вопросы содержат следующие типы вопросов с соответствующим количеством баллов за правильный ответ:

№ Аттестации	Тип вопроса	Количество баллов за правильный ответ	Максимальная суммарная оценка за тестовое задание
1	запрос выбора вариантов ответа	0,33	10
2	запрос выбора вариантов ответа	0,33	10
3	запрос выбора вариантов ответа	0,33	10

Тест для 1 текущей аттестации

1. Как осуществляется текущий контроль в организации?
 - а. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
 - б. Путем наблюдения за работой работников;
 - в. С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
 - г. Путем докладов на сборах и совещаниях;
 - д. Вышестоящей структурой.

2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?
 - а. Специалисты;
 - б. Работники;
 - в. Руководители;
 - г. Отдельные руководители;
 - д. Министерства.

3. - это вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации.

4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:
- а. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала;
 - б. Создавать соответствующие социальные условия для персонала;
 - в. Создавать соответствующие организационные условия для персонала;
 - г. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала;
 - д. Постоянно повышать квалификацию персонала.
5. Контроль должен быть:
- а. Объективным и гласным;
 - б. Гласным и действенным;
 - в. Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным.
 - г. Эффективным;
 - д. Текущим.
6. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?
- а. Получение высоких материальных вознаграждений;
 - б. Гармонизация между трудом и капиталом;
 - в. Признание заслуг;
 - г. Постоянное повышение квалификации персонала;
 - д. Достижение конкурентного преимущества.
7. Какие основные группы потребностей выделил ученый Туган-Барановский?
- а. Физиологические и альтруистические;
 - б. Половые и физиологические;
 - в. Физиологические, половые, симптоматические инстинкты и потребности, альтруистические;
 - г. Физиологические и симптоматические;
 - д. Физиологические, потребности в безопасности, в отношениях принадлежности, в самовыражении, в самоактуализации.
8. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?
- а. Со времен появления денег;
 - б. Со времен возникновения организаций;
 - в. Со времен появления руководителя организации;
 - г. Со времен зарождения организованного производства;
 - д. Во время буржуазных революций в Европе.
9. Как следует понимать мотивы престижа?
- а. Попытки работника занять высшую должность в организации;
 - б. Попытки работника реализовать свою социальную роль взять участие в общественно важной работе;

- в. Попытки работника получать высокую зарплату;
- г. Попытки работника взять участие в общественной работе;
- д. Попытки работника иметь влияние на других людей.

10. Какие основные группы мотивов к труду выделил украинский ученый В. Подмарков?

- а. Обеспечение и признание;
- б. Признание и престиж;
- в. Обеспечение, признание, престиж;
- г. Обеспечение и престиж;
- д. Имидж, престиж.

11. Оперативные планы разрабатываются сроком на:

- а. Полгода, месяц, декаду, неделю;
- б. По рабочим дням;
- в. 3-5 лет;
- г. 1 год;
- д. 10 лет.

12. Под планированием понимают:

- а. Вид деятельности;
- б. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
- в. Перспективу развития;
- г. Состояние организации;
- д. Интеграцию видов деятельности.

13. Организационное планирование осуществляется:

- а. Только на высшем уровне управления;
- б. На высшем и среднем уровнях управления;
- в. На среднем уровне управления;
- г. На всех уровнях управления;
- д. Определение потребностей подчиненных.

14. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:

- а. Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;
- б. Установление целей организации;
- в. Определение путей и средств выполнения заданий;
- г. Определение способов достижения целей организации;
- д. Моделирование действий организации.

15. - одна из форм монополии, объединение многих промышленных, финансовых и торговых предприятий, которые формально

сохраняют самостоятельность, а фактически подчинены финансовому контролю и руководству главенствующей в объединении группе предприятий:

16. - вид хозяйственной деятельности, при которой часть участников отвечает по долгам всем своим имуществом, а часть только в пределах своих взносов в уставной фонд

17. - вид хозяйственной деятельности, при которой ее участники отвечают по долгам предприятия своими взносами в уставной фонд, а при недостатке этих сумм - дополнительное имущество, которое им принадлежит:

- а. Полное товарищество;
- б. Товарищество с ограниченной ответственностью;
- в. Коммандитное товарищество;
- г. Товарищество с дополнительной ответственностью;
- д. Производственный кооператив.

18. - вид хозяйственной деятельности, когда все ее участники занимаются совместной предпринимательской деятельностью и несут солидарную ответственность по обязательствам общества всем своим имуществом это -:

- а. Товарищество с дополнительной ответственностью;
- б. Товарищество с ограниченной ответственностью;
- в. Полное товарищество;
- г. Коммандитное товарищество;
- д. Акционерное общество.

19. К средствам мотивации труда не относятся:

- а. Вознаграждения;
- б. Проведение производственных совещаний;
- в. Повышение квалификации персонала;
- г. Обеспечение условий для самовыражения;
- д. Объявление благодарности.

20. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:

- а. Справедливости;
- б. Потребностей;
- в. Вознаграждений;
- г. Ожиданий;
- д. Предположений.

21. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:

- а. Планирование, организация, мотивация, контроль;
- б. Организация, планирование, контроль, мотивация;
- в. Планирование, организация, контроль, мотивация;
- г. Мотивация, контроль, планирование, организация;
- д. Стратегия, планирование, организация, контроль.

22. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?

- а. До фактического начала выполнения работ;
- б. После, выполнения запланированных работ;
- в. В ходе проведения определенных работ;
- г. Тогда, когда удобно руководителю;
- д. После достижения поставленных целей.

23. Когда осуществляется текущий контроль в организации?

- а. После выполнения определенных работ;
- б. До фактического начала выполнения определенных работ;
- в. В ходе проведения определенных работ;
- г. Тогда, когда удобно руководителю;
- д. Тогда, когда удобно коллективу.

24. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

- а. Достижение личных целей;
- б. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
- в. Исполнение принятых управленческих решений;
- г. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного;
- д. Побуждение работников к деятельности.

25. Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:

- а. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей;
- б. Побуждение себя к эффективной деятельности;
- в. Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей;
- г. Способ влияния на персонал с целью достижения целей;

26. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:

- а. Создание, становление, развитие, возрождение;
- б. Рождение, зрелость;
- в. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение;
- г. Рождение, зрелость, возрождение;
- д. Создание, развитие, зрелость, старение.

27. К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся:

- а. Потребители, конкуренты, законы;
- б. Цели, задачи;
- в. Персонал, технологии;
- г. Структура управления;
- д. Потребители.

28. Что следует понимать под миссией организации?

- а. Основные задания организации;
- б. Основные функции организации;
- в. Основное направление деятельности;
- г. Четко выраженные причины существования;
- д. Основные принципы организации.

29. Если Вам придется объяснять что следует понимать под организацией, Вы скажете, что это:

- а. Объединение людей для выполнения определенных работ;
- б. Сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели;
- в. Группа людей, которые совместно реализуют определенные программы;
- г. Группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей;
- д. Объединение людей по интересам.

30. К внутренней среде относятся:

- а. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;
- б. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;
- в. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;
- г. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль ;
- д. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.

Тест для 2 текущей аттестации

1. Что изучает наука организационное поведение?

- а. Повседневные привычки сотрудников.
- б. Общение сотрудников в соцсетях.
- в. Факторы, влияющие на поведение индивидов и групп в организациях.
- г. Продуктивность конкретного подразделения.

2. Основная цель изучения организационного поведения:

- а. Развитие научных исследований.

- б. Улучшение индивидуальной производительности сотрудников.
- в. Создание благоприятной рабочей обстановки и улучшение общей эффективности организации.
- г. Обеспечение соблюдения законов и нормативных актов.

3. Как называется поведенческая установка, проявляемая сотрудником в зависимости от восприятия собственных возможностей и ожидаемого результата?

- а. Мотивация.
- б. Эмпатия.
- в. Экспектация.
- г. Экстернальная атрибуция.

4. Что такое аттитюд в психологии организационного поведения?

- а. Поведенческие реакции человека на события.
- б. Установленная позиция или предрасположенность действовать определенным образом.
- в. Общая физическая активность человека.
- г. Ощущение дискомфорта на рабочем месте.

5. Основной признак зрелой группы:

- а. Высокая степень формальности в отношениях.
- б. Явное разделение обязанностей.
- в. Эффективное взаимодействие и самоуправляемость.
- г. Присутствие сильного лидера.

6. Что является главным источником стресса на рабочем месте?

- а. Неблагоприятные погодные условия.
- б. Длительная дорога на работу.
- в. Давление времени и завышенные требования.
- г. Недостаточное освещение офиса.

7. Главная характеристика здоровой психологической атмосферы в организации:

- а. Высокий уровень дисциплинарных взысканий.
- б. Дружелюбная атмосфера и открытый диалог.
- в. Большое число сотрудников.
- г. Обязательное посещение спортивных секций.

8. Основатель классической школы научного управления, внесший вклад в изучение трудового поведения:

- а. Фрэнсис Гальтон.

- б. Уильям Джеймс.
- в. Фредерик Тейлор.
- г. Дуглас Мак-Грегор.

9. Наиболее распространенная причина формирования небольших группировок внутри крупных организаций:

- а. Географическое расположение отделов.
- б. Стремление избежать наказания.
- в. Близость интересов и общность целей.
- г. Желание сократить расходы на транспортировку.

10. Основное свойство личности, оказывающее существенное влияние на её поведение в организации:

- а. Цвет волос.
- б. Род занятий родителей.
- в. Убеждения и установки.
- г. Место проживания.

11. Термин, обозначающий осознанное стремление сотрудника к выполнению задач и достижению целей организации:

- а. Синергизм.
- б. Латентность.
- в. Мотивация.
- г. Атрибутивная каузация.

12. Причина, по которой сотрудник выбирает определенный способ поведения:

- а. Субординация.
- б. Конформизм.
- в. Локус контроля.
- г. Вдохновение.

13. Вид конфликтного поведения, возникающего вследствие противоречий между отдельными членами группы:

- а. Внутриличностный конфликт.
- б. Межличностный конфликт.
- в. Межгрупповой конфликт.
- г. Вероятностный конфликт.

14. Один из способов урегулирования конфликта, подразумевающий отказ одной из сторон от продолжения спора:

- а. Соглашение.

- б. Арбитраж.
- в. Компромисс.
- г. Уклонение.

15. Основные признаки зрелой группы:

- а. Наличие лидера и понятные границы ролей.
- б. Пассивное поведение большинства членов группы.
- в. Отсутствие разделения функций.
- г. Игнорирование мнения отдельных членов.

16. Что такое аутсайдеры в структуре группы?

- а. Лица, обладающие наибольшим влиянием в группе.
- б. Особая категория, занимающая промежуточное положение.
- в. Лица, не включенные в группу формально или социально.
- г. Группу составляют только лидеры.

17. Как называется механизм управления группой, обеспечивающий поддержание порядка и дисциплины?

- а. Репрезентация.
- б. Нормативная регуляция.
- в. Саногенез.
- г. Биологическое равновесие.

18. Главные препятствия, мешающие успешной деятельности группы:

- а. Взаимодействие сотрудников.
- б. Наличие сильных лидеров.
- в. Некомпетентность и нехватка ресурсов.
- г. Чёткое разделение задач.

19. Что показывает корреляция между индивидуально-психологическими особенностями сотрудников и результатами их трудовой деятельности?

- а. Нет никакой связи.
- б. Высокая положительная связь.
- в. Связь незначительна.
- г. Среднеслабая обратная связь.

20. Главный критерий качественной группы:

- а. Большая численность.
- б. Широкий возраст сотрудников.
- в. Эффективность совместной деятельности.
- г. Легкость управляемости.

21. Как называются постоянные устойчивые объединения сотрудников, сформировавшиеся естественным путём?

- а. Институциональные группы.
- б. Неформальные группы.
- в. Первичные группы.
- г. Производственно-технические группы.

22. Причины существования неформальных групп в организации:

- а. Следование приказам начальства.
- б. Б) Строгость официальных инструкций.
- в. В) Особые профессиональные навыки.
- г. Г) Общность интересов и необходимость удовлетворения социальных потребностей.

23. Что способствует эффективной групповой динамике?

- а. Единомыслие.
- б. Рабочее соперничество.
- в. Гармоничное сочетание особенностей и способностей членов группы.
- г. Обособленность группы от остальных сотрудников.

24. Центральная проблема изучения личности в организации:

- а. Определение цвета глаз сотрудников.
- б. Психодиагностическое тестирование сотрудников.
- в. Изучение установок, ценностей и типов личности.
- г. Определение возраста сотрудников.

25. Когда члены группы стремятся уменьшить собственное мнение и принять точку зрения большинства?

- а. Ятрогенный эффект.
- б. Эффект конформизма.
- в. Парадоксальный эффект.
- г. Рефлексивный эффект.

26. Главное назначение санкций в группе:

- а. Воспитание членов группы.
- б. Углубление социальных связей.
- в. Наказание нарушителей и укрепление дисциплины.
- г. Удовлетворение личной потребности членов группы.

а. 27. Какой фактор существенно влияет на развитие группы?

- а. Наличие технических средств.

- б. Время суток начала работы.
- в. Готовность к сотрудничеству и общее настроение членов группы.
- г. Политические предпочтения сотрудников.

28. Одна из главных характеристик профессиональной группы:

- а. Молодой возраст членов.
- б. Высокоразвитый профессиональный уровень.
- в. Схожесть вкусов и хобби.
- г. Общий семейный круг.

29. Основные компоненты организационного поведения:

- а. Семья, друзья, соседи.
- б. Трудовая мотивация, социальное окружение, личностные качества.
- в. Окружающая природа и погода.
- г. Цвет стен и мебели.

30. К какому типу личности склоняется сотрудник, предпочитающий индивидуальный подход к работе и стремящийся избегать стандартных схем?

- а. Исполнительный тип.
- б. Творческий тип.
- в. Консервативный тип.
- г. Агрессивный тип.

Тест для 3 текущей аттестации

1. Чем отличается внутренняя мотивация от внешней?

- а. Внутренняя мотивация основана на удовлетворении материальных нужд, внешняя — на признании и самореализации.
- б. Внутренняя мотивация связана с интересом и удовольствием от самой деятельности, внешняя — с поощрениями извне.
- в. Нет разницы, обе равносильно влияют на поведение.
- г. Только внутренняя мотивация важна для эффективных сотрудников.

2. Согласно пирамиде Маслоу, какая потребность находится на вершине иерархии?

- а. Самовыражение и самоактуализация
- б. Безопасность и комфорт
- в. Любовь и принадлежность
- г. Физиологические нужды

3. Какую теорию мотивации создал Фредерик Херцберг?

- а. Двухфакторную теорию
- б. Пирамиду потребностей
- в. Теорию справедливости

- г. Концепцию приобретенных потребностей
4. Почему теория ERG Олдхема получила название трехуровневой?
- а. Включает три базовых уровня потребностей: существование, родство, рост
- б. Потому что она описывает три стадии жизненного цикла организации
- в. Включает лишь базовые физиологические потребности
- г. Предлагает три способа наказания и награды
5. Какие два фактора выделяет теория Херцберга?
- а. Гигиенические и мотивационные
- б. Индивидуальные и групповые
- в. Прямые и косвенные
- г. Положительные и отрицательные
6. Что относится к материальному выражению организационной культуры?
- а. Правила внутреннего распорядка
- б. Физическая среда (оформление офисов, интерьер)
- в. Система наказаний и вознаграждений
- г. Положение о заработной плате
7. Какого автора принято считать основоположником концепции организационной культуры?
- а. Эдгар Шайн
- б. Курт Левин
- в. Фридрих Тейлор
- г. Генри Минцберг
8. Что характеризует сильную организационную культуру?
- а. Единая идеология и ценностные ориентиры среди сотрудников
- б. Отсутствие четкого набора принципов и ценностей
- в. Частые конфликты и отсутствие согласия
- г. Невысокий уровень лояльности сотрудников
9. Какая концепция объясняет влияние национальной культуры на организацию?
- а. Концепция «национальных кластеров» Портер
- б. Теория культурных измерений Герта Хофстеде
- в. Матрица БКГ
- г. Модель «Семь-S»
10. Какие элементы входят в состав ритуалов и церемоний организации?
- а. Ежедневные собрания и приветствие коллег
- б. Протокол оформления документов

- в. Корпоративные мероприятия и праздники
- г. Внутреннее положение о премировании

11. Чем лидер отличается от менеджера?

- а. Лидером рождаются, менеджером становятся
- б. Лидер вдохновляет, менеджер контролирует выполнение задач
- в. Менеджер создает видение, лидер реализует планы
- г. Никакой разницы, это синонимы

12. Какой стиль лидерства считается демократическим?

- а. Управляющий делегирует полномочия подчиненным и поддерживает их инициативу
- б. Управляющий принимает единоличные решения без консультаций
- в. Управляющий стремится подавить любую инициативу снизу
- г. Управляющий не вмешивается в дела коллектива вообще

13. Кто сформулировал теорию ситуационного лидерства?

- а. Поль Херси и Кен Бланшар
- б. Виктор Врум и Филипп Йеттон
- в. Дуглас МакГрегор
- г. Дэвид Макклелланд

14. Какое утверждение соответствует концепции харизматического лидера?

- а. Харизматичный лидер привлекает последователей силой личного примера и убеждения
- б. Харизматичность мешает эффективному руководству
- в. Харизма никак не влияет на восприятие лидера сотрудниками
- г. Важно только умение говорить убедительно

15. Что отличает трансформационное лидерство от транзакционного?

- а. Трансформационное направлено на кардинальные перемены и вдохновение, транзакционное — на повседневные задачи и порядок
- б. Транзакционное сосредоточено на глубоких изменениях, трансформационное — на стабильности
- в. Между этими двумя понятиями нет различий
- г. Отличаются только уровнем зарплаты

16. Что означает термин «конструктивный конфликт»?

- а. Конфликт, приводящий к негативным последствиям
- б. Конфликт, способствующий улучшению работы и росту организации
- в. Любое столкновение мнений, независимо от результата
- г. Непонимание между коллегами, которое не подлежит разрешению

17. Какие причины возникновения конфликтов существуют?

- а. Недостаточность ресурсов, различия в интересах, плохая коммуникация
- б. Исключительно личные неприязненные отношения
- в. Экономический кризис вне организации
- г. Психологическая усталость сотрудников

18. Какой метод разрешения конфликта предусматривает компромисс обеих сторон?

- а. Сотрудничество
- б. Уклонение
- в. Принуждение
- г. Компромисс

19. Какой стиль разрешения конфликта характеризуется активным поиском взаимовыгодного решения?

- а. Уклонение
- б. Сотрудничество
- в. Противостояние
- г. Попустительство

20. Что значит «вертикальный конфликт» в организации?

- а. Напряжение между подразделениями одного уровня
- б. Споры между разными отделами компании
- в. Недовольство клиентов работой организации
- г. Конфликт между руководством и подчиненными

21. В чём суть теории приобретённых потребностей Дэвида Макклелланда?

- а. Люди имеют врожденные способности к достижению успеха
- б. Нужды формируются в зависимости от социального окружения и воспитания
- в. Существуют три основных группы потребностей: власть, успех, причастность
- г. Люди изначально свободны от любых желаний и стремлений

22. Назовите четыре элемента «культуры принадлежности» (по классификации Хофстеде)?

- а. Мощь дистанции, неопределенность, маскулинность-женственность, долгосрочная ориентация
- б. Творчество, независимость, дисциплина, коллегиальность
- в. Гибкость, лояльность, профессионализм, новаторство
- г. Результативность, самостоятельность, упорство, традиционализм

23. Какая ситуация характерна для кризиса ролей в группе?

- а. Сотрудники точно знают свои обязанности и успешно выполняют их
- б. Рабочие перегружены выполнением множества функций

- в. Группа делится на подгруппы с различными интересами
- г. Нарушение границ ответственности и недостаток ясности в ролях членов группы

24. Какой элемент организационной культуры отражает систему взаимоотношений в коллективе?

- а. Архитектурный дизайн помещений
- б. Система символов и метафор
- в. Нормы и правила поведения
- г. Положение о материальной компенсации

25. В каком стиле лидерства руководство минимизирует своё вмешательство в работу подчинённых?

- а. Либеральном
- б. Авторитарном
- в. Демократическом
- г. Партиципативном

26. Какой эффект проявляется, когда сотрудники воспринимают несправедливость распределения вознаграждений и начинают снижать свою продуктивность?

- а. Эффект плацебо
- б. Эффект Дженсена
- в. Эффект справедливого мира
- г. Эффект фрустрации

27. Какой стиль лидерства подходит для ситуаций с низкой определённой и высоким риском?

- а. Бесконтрольный
- б. Хаотичный
- в. Жёстко директивный
- г. Демонстративно творческий

28. Какие механизмы характерны для манипулятивного воздействия на персонал?

- а. Открытая похвала и честное вознаграждение
- б. Шантаж, скрытые обещания, подтасовка фактов
- в. Полное доверие и свобода действий
- г. Безразличие к результатам труда

29. Какое правило формулировки цели в теории постановки целей предполагает чёткую постановку конкретных временных рамок?

- а. SMART
- б. TANGO
- в. FOCUS

г. CLARITY

30. В чём особенность лидерства, основанного на трансактном подходе?

- а. Лидер постоянно меняет стратегию управления
- б. Используется исключительно моральный авторитет
- в. Основано на сделках, обмене наградами и наказаниями
- г. Характеризуется полным отсутствием иерархии

№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ	№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ	№ аттестации	Вопрос №	Правильный ответ
1	1	в	2	1.	в	3	1.	б
1	2	в	2	2.	в	3	2.	а
1	3	контроль	2	3.	в	3	3.	а
1	4	а	2	4.	б	3	4.	а
1	5	в	2	5.	в	3	5.	а
1	6	б	2	6.	в	3	6.	б
1	7	в	2	7.	б	3	7.	а
1	8	г	2	8.	в	3	8.	а
1	9	б	2	9.	в	3	9.	б
1	10	в	2	10.	в	3	10.	в
1	11	а	2	11.	в	3	11.	б
1	12	б	2	12.	в	3	12.	а
1	13	г	2	13.	б	3	13.	а
1	14	а	2	14.	г	3	14.	а
1	15	концерн	2	15.	а	3	15.	а
1	16	коммандитное товарищество	2	16.	в	3	16.	б
1	17	товарищество с дополнительной ответственностью	2	17.	б	3	17.	а
1	18	полное товарищество	2	18.	в	3	18.	г
1	19	г	2	19.	б	3	19.	б
1	20	г	2	20.	в	3	20.	г
1	21	а	2	21.	б	3	21.	в
1	22	б	2	22.	г	3	22.	а
1	23	в	2	23.	в	3	23.	г
1	24	б	2	24.	в	3	24.	в
1	25	в	2	25.	б	3	25.	а
1	26	в	2	26.	в	3	26.	г
1	27	б	2	27.	в	3	27.	в

1	28	г	2	28.	б	3	28.	б
1	29	б	2	29.	б	3	29.	а
1	30	в	2	30.	б	3	30.	в

Критерии оценивания

Оценка за вопрос в тестовом задании с выбором правильного ответа из предложенного перечня оценивается за правильный ответ – 0,33 балла, за неправильный ответ – 0 баллов.

Максимальная суммарная оценка за тестовое задание составляет 10 баллов, при количестве баллов за правильный ответ – 0,33 и количестве вопросов в тесте – 30.

2.2 Вопросы на занятии (устный)

Темы устных опросов на занятиях:

1. Основные школы управления и их представители.
2. Отличия научного управления Тейлора от административной школы Файоля.
3. Характеристика основных функций менеджмента (планирование, организация, мотивация, контроль).
4. Понятие миссии организации и её роль в управлении.
5. Современные подходы к формированию организационной структуры предприятия.
6. Типология организаций по классификации А. Чандлера.
7. Эволюция управленческой мысли XX века.
8. Методы принятия решений в менеджменте.
9. Значение лидерства в эффективном руководстве организацией.
10. Принципы мотивации персонала согласно теориям Маслоу и Герцберга.
11. Какие изменения внесла школа человеческих отношений?
12. Роль бюрократической модели Вебера в современной практике управления.
13. Особенности японского подхода к управлению персоналом.
14. Каковы причины появления ситуационного подхода в менеджменте?
15. Чем отличается концепция корпоративной культуры Хофстеде от подхода Дила и Кеннеди?
16. Приведите пример успешного внедрения изменений в крупной организации.
17. Опишите процесс делегирования полномочий и ответственность руководителя.
18. Что такое SWOT-анализ и как его применяют в управлении предприятием?
19. Расскажите о принципах формирования команды проекта.
20. Назовите преимущества и недостатки матричной организационной структуры.

Критерии оценивания

Опрос проводится в устной форме. Развернутый ответ должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания				
1) полнота и правильность ответа	Полное и последовательное изложение материала	Отдельные нарушения последовательности изложения материала	Неполное изложение материала, нарушение логики изложения	Незнание материала, беспорядочное изложение
2) степень осознанности, понимания изученного;	Понимание материала, наличие авторского подхода	Понимание материала без представления авторского подхода	Не представлены практические аспекты проблемы	Отсутствие понимания материала
3) владение категориями	Свободное владение категориями	Владение ключевыми категориями темы	Использование отдельных категорий	Ошибки в формулировке определений
ИТОГО: 1 аттестация	3	2	1	0
2 аттестация,	3	2	1	0
3 аттестация	3	2	1	0

2.3 Доклад (реферат)

Доклад – вид самостоятельной научно-исследовательской работы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Расширенное письменное или устное сообщение на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих значение для теории науки и практического применения. Представляет собой обобщённое изложение результатов проведённых исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.

Устный доклад требует навыков публичного выступления, умения кратко, но четко и полно изложить информацию, корректно отвечать на критику и возражения. Одним из преимуществ публичного (устного) доклада является гибкость. Выступающий может откликаться на изменения окружающей обстановки, адаптировать свой стиль и материал, чувствуя настроение аудитории.

Обязательным требованием к написанию работы является подготовка презентации и защита доклада на занятии.

Темы для подготовки докладов (рефератов):

1. Школы управления и вклад каждой из них в теорию менеджмента.
2. Научное управление Фредерика Тейлора и его влияние на современные практики.
3. Административная школа Анри Файоля: принципы эффективного руководства.
4. Развитие психологии труда и человеческого фактора в менеджменте (школа человеческих отношений).
5. Японская модель управления: опыт компаний Toyota и Honda.
6. Планирование как основа успеха организации: методы и инструменты.
7. Организация процессов в современных компаниях: гибкость и адаптивность.
8. Управление изменениями в организациях: стратегии и барьеры.
9. Контроль в управлении: виды контроля и их эффективность.
10. Стили лидерства и их влияние на производительность коллектива.
11. Матричные структуры: плюсы и минусы применения.
12. Проектные формы организации работ: специфика и особенности.
13. Формирование корпоративной культуры и её значение для эффективности бизнеса.
14. Национальные различия в подходе к управлению организациями.
15. Глобализация бизнеса и международные стандарты управления.
16. Современные теории мотивации и практика их реализации.
17. Нематериальные стимулы в повышении производительности труда.
18. Система KPI: измеряемость результатов и её ограничения.
19. Проблемы мотивации работников интеллектуального труда («белых воротничков»).
20. Подходы к повышению вовлеченности сотрудников и создание позитивной рабочей атмосферы.
21. Цифровая трансформация предприятий: вызовы и возможности.
22. Управленческие инновации и внедрение новых технологий.
23. Автоматизация бизнес-процессов и эффект на организацию труда.
24. Культура инноваций и роль лидеров в поддержке нововведений.
25. Использование больших данных (Big Data) в принятии стратегических решений.

Доклады оцениваются по балльной системе:

	Критерии оценивания	Количество баллов
Степень раскрытия сущности вопроса:	а) соответствие содержания теме доклада; б) полнота и глубина знаний по теме; в) обоснованность способов и методов работы с материалом; г) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).	0-1
Обоснованность	а) оценка использованной литературы: привлечены ли	0-1

выбора источников:	наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).	
Соблюдение требований к оформлению:	а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму доклада.	0-1
ИТОГО:		0-3

2.6 Курсовая работа

Текущий контроль выполнения курсовой работы (курсового проекта) осуществляется в ходе проведения плановых консультаций.

Критерии оценивания

Выполнение курсовой работы (курсового проекта) оценивается до 50 баллов.

В критериях оценивания необходимо прописать о проверке текстов в системе плагиат. Процент допускаемого цитирования утверждается решением кафедры на текущий учебный год.

Тематика курсовых работ:

1. Эволюция подходов к управлению: исторический аспект и современность.
2. Современные тенденции развития научных школ управления.
3. Модели поведения менеджеров разных типов и их влияние на успешность организаций.
4. Современные концепции стратегического планирования и их применение в бизнесе.
5. Оценка и сравнение методов принятия управленческих решений.
6. Анализ преимуществ и недостатков дивизиональной структуры организации.
7. Эффективность проектных форм управления: сравнительный анализ проектов.
8. Современная практика сетевых структур и виртуальных команд.
9. Факторы успешной адаптации организаций к цифровой трансформации.
10. Проблема оптимизации горизонтальной интеграции подразделений компании.
11. Современные системы подбора и оценки кадров: российские реалии и зарубежный опыт.
12. Психологические аспекты повышения трудовой мотивации сотрудников.
13. Применение инструментов бенчмаркинга для совершенствования кадровой политики.

14. Опыт российских компаний в области построения эффективной корпоративной культуры.
15. Повышение лояльности сотрудников: технологии и механизмы влияния.
16. Проекты внедрения инновационных технологий в российском бизнесе: оценка рисков и выгоды.
17. Методологии управления проектами Agile и Waterfall: сравнительная характеристика.
18. Преодоление сопротивления изменениям внутри организации: кейсы успешных практик.
19. Современные методики оценки и мониторинга процесса изменений в организации.
20. Управление конфликтами и коммуникациями в проектной команде.
21. Российский рынок и стратегия выживания малых и средних предприятий.
22. Определение конкурентных преимуществ фирмы методами SWOT-анализа.
23. Инструменты управления рисками в условиях нестабильной внешней среды.
24. Влияние глобализации на стратегию российского бизнеса.
25. Концепция устойчивого развития и формирование экологической ответственности в управлении.
26. Межкультурные проблемы управления мультинациональными компаниями.
27. Особые черты менеджмента в странах Юго-Восточной Азии.
28. Российские предприниматели на зарубежных рынках: риски и перспективы.
29. Этические нормы международного бизнеса и корпоративная социальная ответственность.
30. Проблемы взаимодействия культур в международной корпорации.

Пример балльной системы оценивания:

Критерии оценивания	Количество баллов
в работе аргументирована актуальность и обоснованность темы, проанализирован российский и международный опыт решения подобных задач / проблем, сделаны выводы об эффективности/неэффективности различных методов/способов решения, аргументировано продемонстрировано, что выбранный способ решения является наилучшим, выдвинутые цели и задачи соответствуют заявленной цели; результаты представлены полно и качественно, описаны результаты внедрения/апробации (если применимо), проведен анализ степени решения заявленной задачи / проблемы, описаны перспективы развития темы; изложение материала полно, понятно и логично, существует связь между обоснованием темы, решаемыми задачами/ проблемами и описанием их реализации, верно оформлены ссылки на литературу, формулировки корректны с точки зрения русского языка;	50-40

в работе аргументирована актуальность и обоснованность темы, проанализирован российский и международный опыт решения подобных задач / проблем, выдвинутые цели и задачи соответствуют заявленной цели, но нет обоснования выбранному методу / способу решения; результаты представлены полно и качественно, описаны результаты внедрения / апробации (если применимо), не проведен анализ степени решения заявленной задачи / проблемы, либо не описаны перспективы развития темы; изложение материала полно, понятно и логично, существует связь между обоснованием темы, решаемыми задачами/ проблемами и описанием их реализации, однако в тексте присутствуют неправильно оформленные ссылки, или некоторые формулировки некорректны с точки зрения русского языка;	39-30
в работе недостаточно аргументирована актуальность и обоснованность темы, частично проанализирован российский и международный опыт решения подобных задач / проблем, выдвинутые цели и задачи не соответствуют заявленной цели, нет обоснования выбранному методу / способу решения; результаты представлены частично, не описаны результаты внедрения / апробации (если применимо), не проведен анализ степени решения заявленной задачи / проблемы, либо не описаны перспективы развития темы; в тексте работы встречаются нарушения логических последовательностей(не более трех), текст неправильно оформлен, в нем много орфографических и стилистических ошибок;	29-20
в работе слабо представлен анализ российского и зарубежного опыта реализации подобных задач / проблем, не дается обоснования выбранному методу / способу решения; результаты описаны частично, не проведен анализ степени решения заявленной задачи / проблемы, не описаны перспективы развития темы; отдельные части работы не связаны между собой, встречаются нарушения логической последовательности текста (четыре и более), текст неправильно оформлен, в нем много орфографических и стилистических ошибок;	19-10
обоснование актуальности и анализ российского и зарубежного опыта реализации подобных задач / проблем как таковой не проводится; описание результатов не дает представления о том, что именно сделал автор, отсутствует анализ степени решения заявленной задачи / проблемы, не описаны перспективы развития темы; обоснованием темы, решаемыми задачами/ проблемами и описание их реализации представляют собой несвязанные отрывки текста, текст неправильно оформлен, в нем много орфографических и стилистических ошибок.	9-1

3. Оценочные средства для проведения промежуточного контроля (промежуточной аттестации)

Семестр	Вид промежуточной аттестации	Вид контрольного мероприятия	Балльные оценки
3	Зачет	Тестовые задания	20
		Комплексное задание (ответы на 2 вопроса)	30
4	Экзамен	Тестовые задания	20
		Комплексное задание (ответы на 2 вопроса)	30
	Курсовая работа, зачет с оценкой	Защита курсовой работы	50

3.1. Тестовые задания

Тестовые задания промежуточной аттестации представляют собой совокупность тестовых вопросов текущего контроля. Выбираются 20 тестовых заданий из совокупности тестовых вопросов текущего контроля.

Промежуточная аттестация (Зачет, экзамен)	Тип вопроса	Количество баллов за правильный ответ	Максимальная суммарная оценка за тестовое задание
1	запрос выбора вариантов ответа	1	20

3.2.1 Вопросы на зачет

№ п/п	Тип вопроса	Вопрос	Ключ к ответу (План ответа)
1.	Теоретический	Понятие и содержание менеджмента	Менеджмент. Основная цель менеджмента. Факторы, влияющие на становление и развитие менеджмента. Содержание менеджмента.
2.	Теоретический	Основные категории менеджмента	Категория менеджмента. Предмет менеджмента. Содержание, формы и методы менеджмента. Субъекты менеджмента, менеджеры. Категория «менеджер». Виды менеджмента. Функциональный или специальный менеджмент. Нормативный менеджмент. Стратегический менеджмент. Оперативный менеджмент. Функции менеджмента. Методы менеджмента.
3.	Теоретический	Принципы эффективного менеджмента.	Принципы менеджмента. Целостность. Иерархическая упорядоченность. Целевая направленность. Научная обоснованность и оптимизация. Сочетание централизации и

			децентрализации. Демократизация.
4.	Теоретический	Истоки современного менеджмента	Менеджмент, как научная дисциплина. Стадии эволюционного развития менеджмента. Различают три основные фазы менеджмента.
5.	Теоретический	Школа научного управления	Основоположники: Ф. и Л. Гилберты, Ф. Тейлор. Принципы организации труда Ф. Тейлора. 12 принципов эффективности Эмерсона.
6.	Теоретический	Административная (классическая) школа управления	Последователи административной школы: А.Файоль, П.М. Керженцев. 14 принципов управления А.Файоля.
7.	Теоретический	Школы психологии человеческих отношений и социальных систем	Представители данной школы: М. Паркер и Э. Мэйо, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт и Ф. Гельцберг. Принципы менеджмента Э.Мейо.
8.	Теоретический	Школа науки управления (количественная школа)	Концепция данной школы
9.	Теоретический	Организация как объект управления	Организация. Формальные организации. Неформальные группы. Организационная структура. Основные проблемы, возникающие при проектировании организации. Факторы, определяющие структуру организации. Параметры организации - сложность и изменчивость. Ситуации воздействия внешней среды на организацию: низкая, умеренная, умеренно высокая, высокая.
10.	Теоретический	Организация как система	Признаки системы. Принципы организации. Внутренняя и внешняя среда организации.
11.	Теоретический	Понятие и виды функций менеджмента	Функции менеджмента. Общие функции менеджмента. Социально-психологические функции менеджмента. Технологические функции менеджмента. Система функций менеджмента.
12.	Теоретический	Содержание процесса управления	Общие функции. Взаимосвязь общих функций менеджмента. Процесс управления.
13.	Теоретический	Состав и содержание	Социально-психологические

		социально-психологических функций менеджмента	функции менеджмента. Делегирование и мотивация. Мотивация и ее категории. Стимул. Вознаграждение.
14.	Теоретический	Состав и содержание технологических функций менеджмента	Технология управления. Предмет управленческого труда. Технологические функции менеджмента: коммуникация и решение. Коммуникации в менеджменте. Управленческое решение. Состав основных решений по функциям менеджмента.
15.	Теоретический	Эффективность технологии управления	Эффективность технологии управления.
16.	Теоретический	Процесс коммуникации	Коммуникация. Основные функции коммуникации. Процесс коммуникации. Элементы процесса передачи информации. Этапы процесса передачи информации.
17.	Теоретический	Коммуникационные сети	Коммуникационная сеть. Базовые типы коммуникационных сетей: колесо, цепь, круг, всеканальная.
18.	Теоретический	Восприятие информации и коммуникационные барьеры	Межличностные барьеры. Внутренние и внешние факторы, влияющие на восприятие информации. Внутриорганизационные (структурные) барьеры.
19.	Теоретический	Основные понятия теории решений	Решение. Программа действий. Управленческое решение. Тип воздействия. Тип действия. Субъект принятия управленческого решения. Волевое воздействие. Общие черты управленческого решения. Элементы управленческого решения.
20.	Теоретический	Классификация управленческих решений	Признаки классификации управленческих решений: по субъекту, принимающему решение, по объекту управления, по содержанию воздействия, по степени охвата, по степени важности (в зависимости от установленных на каждом уровне управления критериев), по степени обязательности, по стадии управленческого

			цикла, по сфере управления (конкретной функции управления), по времени, по форме представления, в зависимости от полноты информации по проблеме, по степени структурированности проблемы, по порядку разработки и принятия, по стилю разработки и принятия, по способу принятия, проблемная ситуация определяет методы ее решения, по уровню сложности.
21.	Теоретический	Сущность процесса принятия решений	Типы управления. Принцип ограниченной рациональности. В зависимости от ситуации, задач и критериев достижения цели в области рациональных решений выделяют: оптимальные решения, рациональное решение, критерий ожидаемой полезности, процесс выбора решения, критерий ограниченной рациональности. Критерий согласованности. Матрица разделения административных задач управления. Особенности принятия решений в зависимости от степени централизации/децентрализации системы менеджмента.
22.	Теоретический	Требования, предъявляемые к решениям	Качество управленческого решения. Характеристики управленческого решения: научная обоснованность, своевременность, реальность, полномочность, рациональность и лаконичность формы изложения, понятность для исполнителей, непротиворечивость. Факторы, влияющие на качество управленческого решения: в процессе его выработки, в процессе реализации решения. Условия обеспечивающие высокое качество управленческих решений. Эффективность. Стадии выработки решения. Этап

			принятия решения. Стадия реализации решения. Экономический аспект совершенствования процесса принятия решения. Социально-психологический аспект. организационном аспект.
23.	Теоретический	Учет факторов риска при разработке и принятии решений	Риск. Классификация рисков. Комплексная оценка рисков. Основные этапы: получение и обработка информации, идентификация (фиксация) рисков, составление алгоритма принимаемого решения, качественная оценка рисков, количественная оценка рисков, принятие решения. Этапы принятия решения: предварительное принятие решения, анализ критических значений, принятие окончательного решения.
24.	Теоретический	Цели и задачи управления организацией	Цель управления. Деятельность. Средства достижения. Организующая роль. Мотивирующая роль. Контролирующая роль. Иерархия целей. Классификация целей: по уровню, сроку действия, охвату проблемы и масштабу действия. Требования к целям. Стратегия. Определение целей функционирования. Метод дерева целей. Метод экспертных оценок.
25.	Теоретический	Миссия организации	Миссия организации. Факторы влияющие на формирование миссии. Привести пример миссий реальных организаций.
26.	Теоретический	Основные понятия и категории стратегического менеджмента. Особенности анализа внешней и внутренней среды фирмы в стратегическом менеджменте	Стратегический менеджмент. Стратегическая цель. Стратегия. Базовая (частная) стратегия. Функциональные стратегии. Фазы развития стратегического менеджмента. Стратегическое управление. Предпосылки стратегического управления. Три точки зрения рассмотрения стратегического управления. Сценарий. Миссия. Условия окружающей среды.

			Направления стратегических управленческих решений на основе матрицы SWOT-анализа.
27.	Теоретический	Выбор стратегии фирмы. Основные виды стратегий	Этапы разработки стратегии фирмы. Стратегия ограниченного роста. Стратегия последнего средства. Комбинированная стратегия. Матрица Ансоффа возможностей по товарам/рынкам.
28.	Теоретический	Элементы структуры организации	Элементы структуры организации: разделение труда и специализация; департаментизация; иерархия. Горизонтальная специализация. Вертикальная специализация. Линейная департаментизация. Функциональная департаментизация. Дивизионная департаментизация. Матричная департаментизация. Уровень управления. Координация элементов структуры организации. Связи в организации. Вертикальные связи. Горизонтальные связи. Линейные связи. Функциональные связи. Формальные связи. Неформальные связи. Масштаб управляемости. Узкий масштаб управляемости. Широкий масштаб управляемости. Принципы распределения прав и ответственности. Принцип единства подчинения. Двойное или множественное подчинение. Централизация. Децентрализация. Дифференциация. Интеграция.
29.	Теоретический	Типы организаций	Классические типы организаций. Механистический тип. Органический тип. Традиционная организация. Дивизионная организация. Матричная организация. Корпоративная организация. Индивидуалистский тип организации. Эдхократическая

			организация. Многомерная организация. Партисипативная организация. Предпринимательская структура. Организация, ориентированная на рынок.
30.	Теоретический	Виды организаций	Юридическое лицо. Коммерческая организация. Некоммерческая организация. Классификация юридических лиц. Производственный кооператив (артель). Унитарное предприятие. Хозяйственное товарищество и общество. Полные товарищества. Коммандитное товарищество. ООО. ОДО. Акционерные общества: публичные и закрытые. Концерн. Корпорация. Холдинговая компания. Консорциум.

3.2.2 Вопросы на экзамен

№ п/п	Тип вопроса	Вопрос	Ключ к ответу (План ответа)
31.	Теоретический	Раскройте сущность контроля в системе управления.	Определение контроля. Основные виды контроля: предварительный, текущий, заключительный. Функции контроля: оценка, регулирование, стимулирование, информирование. Этапы процесса контроля: установление стандартов, измерение результатов, анализ отклонений, принятие решений. Проблемы и ограничения контроля. Современные тенденции и технологии контроля.
32.	Теоретический	Почему необходим контроль в процессе управления?	Обеспечение достижения целей организации. Выявление и устранение отклонений от плана. Поддержание дисциплины и ответственности сотрудников. Повышение эффективности принимаемых решений. Своевременное реагирование на изменения внутренней и внешней

			среды.
33.	Теоретический	Укажите виды контроля и охарактеризуйте каждый из них.	Предварительный контроль: определение требований и условий перед началом работ. Текущий контроль: мониторинг исполнения процессов в режиме реального времени. Заключительный контроль: проверка итоговых результатов и выявление отклонений после завершения работы.
34.	Теоретический	Изложите этапы процесса контроля.	Установление стандартов и критериев. Сбор и измерение фактических показателей. Анализ отклонений. Принятие решений и корректирующие мероприятия.
35.	Теоретический	Определите требования, предъявляемые к контролю.	Объективность и точность измерений. Своевременность выявления отклонений. Эффективность затрат на осуществление контроля. Соответствие стандартам и требованиям организации. Четкость и понятность процедур контроля.
36.	Теоретический	Объясните понятие организационно-управленческого анализа.	Понятие организационно-управленческого анализа. Цель анализа: повышение эффективности управления. Основные методы анализа: SWOT-анализ, PESTLE-анализ, бенчмаркинг. Применение результатов анализа для принятия управленческих решений.
37.	Теоретический	Охарактеризуйте линейные и функциональные структуры управления.	Линейная структура управления: особенности построения, преимущества и недостатки. Функциональная структура управления: специфика формирования, плюсы и минусы.
38.	Теоретический	Опишите особенности дивизионных структур управления.	Понятие дивизионных структур управления. Типы дивизионов: продуктовые, региональные, рыночные. Преимущества и недостатки дивизионных структур.
39.	Теоретический	Что представляют собой адаптивные структуры?	Определение адаптивных структур управления.

			Признаки и характеристики адаптивности. Примеры адаптивных моделей: проектные, матричные, сетевые структуры.
40.	Теоретический	Перечислите перспективные модели организации и дайте характеристику каждой из них.	Проектные организации: характеристика и применение. Матричные структуры: достоинства и сфера использования. Сетевые формы организаций: принципы функционирования и перспективы. Агиле-модели («Agile») управления проектами: ключевые идеи и эффективность. Экосистемные бизнес-модели: концепция и направления развития.
41.	Теоретический	Какова структура личности работника в организации?	Биологические компоненты личности (темперамент, здоровье). Психологические свойства (характер, способности, мотивация). Социальные качества (ценностные ориентации, установки, опыт). Профессиональные компетенции (знания, умения, квалификация).
42.	Теоретический	Опишите восприятие окружающей среды сотрудником организации.	Восприятие физических факторов рабочей среды (шум, освещение, температура). Восприятие социальных аспектов (отношения с коллегами, руководством). Восприятие психологического климата (уровень стресса, удовлетворенность работой). Влияние восприятия на поведение сотрудника и производительность труда.
43.	Теоретический	По каким критериям оценивается поведение сотрудника в организации?	Производительность труда и качество выполняемой работы. Уровень инициативности и активности. Ответственность и исполнительская дисциплина. Способность к командному взаимодействию и коммуникации. Соответствие корпоративной культуре и ценностям организации.
44.	Теоретический	Как влияет личность на	Индивидуальные черты характера

		принятие решений и выполнение задач?	и темперамента. Мотивация и целеполагание сотрудника. Компетенции и уровень квалификации. Самооценка и уверенность в себе. Взаимодействие с коллективом и руководителем.
45.	Теоретический	Какие личностные качества важны для менеджера?	Организаторские способности. Коммуникативные навыки. Лидерские качества. Гибкость и способность к адаптации. Решительность и ответственность.
46.	Теоретический	Какова структура личности работника в организации?	Физико-биологический компонент (возраст, пол, состояние здоровья). Психический компонент (способности, характер, темперамент). Социально-психологический компонент (установки, ценности, мотивации). Профессионально-квалификационный компонент (компетентность, знания, навыки).
47.	Теоретический	Дайте определение понятию группа в организации.	Определение группы в рамках организации. Отличительные признаки группового взаимодействия. Виды групп в организациях (формальные и неформальные).
48.	Теоретический	Какие роли выполняет менеджер в группе?	Руководитель: постановка целей и распределение задач. Координатор: обеспечение согласованности действий членов группы. Контролёр: наблюдение за выполнением заданий и соблюдение сроков. Медиатор: разрешение конфликтов и поддержание конструктивного взаимодействия. Наставник: обучение и развитие персонала.
49.	Теоретический	Что представляет собой групповая динамика?	Определение групповой динамики. Фазы развития группы (формирование, бурление, нормализация, функционирование). Факторы, влияющие на динамику группы (лидерство,

			коммуникация, конфликты).
50.	Теоретический	Перечислите факторы, влияющие на эффективность деятельности группы.	Состав группы (количество участников, их компетентность, совместимость). Внутренняя организация (распределение ролей, полномочия, правила взаимодействия). Внешние условия (организационная поддержка, ресурсы, цели). Лидерство и управление группой. Межгрупповые отношения и взаимодействие с внешней средой.
51.	Теоретический	Как коммуникации влияют на работу группы?	Передача информации внутри группы. Согласование действий и координация усилий. Разрешение конфликтов и преодоление барьеров. Создание благоприятного психологического климата. Улучшение взаимопонимания и доверия среди членов группы.
52.	Теоретический	Что такое мотивация?	Определение мотивации. Ее роль в поведении человека. Связь мотивации с управлением персоналом.
53.	Теоретический	Назовите основные теории мотивации	Содержательные теории (Маслоу, Герцберг, Макклелланд). Процессуальные теории (Врум, Адамс, Портера-Лоулера). Практическое значение каждой из них.
54.	Теоретический	Какие существуют типы потребностей согласно пирамиде Маслоу?	Базовые физиологические потребности. Потребности в безопасности. Социальные потребности. Потребности в уважении и признании. Самореализация и самоактуализация.
55.	Теоретический	Какими способами руководители могут повысить мотивацию работников?	Материальное поощрение. Нематериальная стимуляция (признание заслуг, карьерный рост). Предоставление возможностей самовыражения и творчества. Организация рабочего пространства и условий труда.
56.	Теоретический	Что такое организационная	Определение организационной

		культура?	культуры. Элементы организационной культуры (нормы, ценности, символы, ритуалы). Влияние организационной культуры на деятельность фирмы.
57.	Теоретический	Какие выделяют типы организационных культур?	Классификация типов организационной культуры (например, Камерона-Куинна, Харриса-Фулмера). Характеристика каждого типа. Примеры компаний разных типов культуры.
58.	Теоретический	Как формируется и поддерживается организационная культура?	Источники формирования организационной культуры (лидеры, истории успеха, легенды). Способы передачи культурных ценностей сотрудникам. Механизмы поддержания и укрепления организационной культуры.
59.	Теоретический	Что такое лидерство и какими качествами обладает эффективный лидер?	Определение лидерства. Черты лидера (харизма, умение вдохновлять, делегировать полномочия). Теории лидерства (теория черт, ситуационное лидерство).
60.	Теоретический	Причины возникновения конфликтов в организации и способы их разрешения.	Основные причины конфликтов (недостаток ресурсов, различия в целях, личные противоречия). Последствия конфликта для организации. Стратегии урегулирования конфликтов (компромисс, сотрудничество, приспособление).

Критерии оценивания

Полнота раскрытия материала; логичность изложения материала; умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; использование научной терминологии; демонстрация усвоенного ранее материала; знание источников информации; самостоятельность в изложении материала.

Ответы на вопросы должны быть развернутыми, полными. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается до 15 баллов в зависимости от полноты ответа. Дополнительные баллы (до 5) получает обучающийся, который сформулировал собственную позицию в отношении анализируемого вопроса, представил анализ вопроса во взаимосвязи с целями и задачами дисциплины. Таким образом, максимальная оценка за комплексное задание составляет 35 баллов.

Балльная система оценивания:

Критерии оценивания	Количество баллов
– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов; – ответ дан самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна-две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию;	12-15
– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы; – ответ удовлетворяет в основном требованию на максимальную оценку, но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; – допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя;	8-11
– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих ответов; – неполное знание теоретического материала, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы;	4-7
– не раскрыто основное содержание учебного материала либо отказ от ответа; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, некоторые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.	1-3
–ответ не получен.	0

3.3 Курсовая работа

Критерии оценивания

Защита курсовой работы (курсового проекта) оценивается до 50 баллов.

Критерии оценивания выбираются в зависимости от специфики Курсовой работы/проекта. Для технических и гуманитарных направлений критерии могут значительно отличаться.

Пример балльной системы оценивания:

Критерии оценивания	Количество баллов
Обучающийся четко и последовательно докладывает результаты работы, аргументировано отвечает на вопросы, результаты представлены наглядно. Допустимый процент цитирования	50-40
Обучающийся последовательно докладывает результаты работы, но неаргументировано отвечает на вопросы, результаты представлены наглядно	39-30
Обучающийся последовательно докладывает результаты работы, но неаргументировано отвечает на вопросы, результаты не представлены наглядно	29-20
Обучающийся нечетко докладывает результаты работы, неаргументировано отвечает на вопросы, результаты не представлены наглядно	19-1
Обучающийся отсутствовал на защите	0

Пример критериев оценивания оценки качества и защиты курсовой работы/проекта:

Критерий оценивания		Баллы
Оценка структуры курсовой работы	Работа хорошо структурирована, нет замечаний к логике изложения	8-10
	Материал работы структурирован, имеются замечания к логике изложения материала	6-7
	Материал работы слабо структурирован	4-5
	Материал работы не структурирован, логика изложения материала нарушена	1-3
Оценка информационно-методологической базы	Отбор источников проведен корректно, проведен глубокий теоретический анализ и сформулированы исследовательские проблемы. Источники удовлетворяют требованиям по количеству	8-10
	Отбор источников проведен корректно: источники являются актуальными, соответствуют теме исследования, удовлетворяют требованиям по количеству. Теоретический анализ проведен не достаточно глубоко	6-7
	Проведено реферирование источников без глубокого критического анализа, количество источников ограничено.	4-5
	Используемые источники не являются актуальными, не	1-3

	соответствуют теме КР/КП, не удовлетворяют требованиям по количеству	
Оценка содержания курсовой работы/проекта	Актуальность работы обоснована релевантными аргументами. Цели, задачи, объект, предмет работы сформулированы корректно. Материал систематизирован, обоснованно используются современные методы и инструменты исследования. Полученные результаты достоверны и аргументированы. Указаны перспективы исследования и/или практическая значимость	8-10
	Актуальность работы обоснована релевантными аргументами. Цели, задачи сформулированы корректно, есть неточности в определении объекта и предмета работы. Материал систематизирован, используются современные методы и инструменты исследования. Полученные результаты в целом достоверны и аргументированы	6-7
	Актуальность работы обозначена поверхностно, нет поддерживающих аргументов. Цели и задачи работы сформулированы недостаточно корректно. Материал слабо систематизирован, обоснованно используются методы и инструменты исследования, достоверность полученных результатов слабо обоснована	4-5
	Актуальность работы не обозначена. Цель работы расходится с темой, сформулированные задачи не позволяют раскрыть тему. Материал не систематизирован, нет понимания возможностей корректного использования методов и инструментов исследования, результаты исследования не сформулированы	1-3
Оценка оформления, стиля	Нет замечаний к оформлению и стилю изложения, оформлению списка источников.	8-10
	Есть отдельные замечания к оформлению и стилю изложения, оформлению списка источников.	6-7
	Работа оформлена с нарушениями, язык работы не соответствует научному стилю, есть замечания к оформлению списка источников	4-5
	Работа оформлена с нарушениями, язык работы не соответствует научному стилю, некорректно оформленные заимствования, некорректно оформлен список источников	1-3
Оценка защиты курсовой	Хорошо структурированный доклад, презентация полностью раскрывает тему, студент квалифицированно ответил на все вопросы	8-10
	Доклад в целом правильно структурирован, презентация раскрывает тему, студент квалифицированно ответил на большинство вопросов	6-7
	Структура презентации не полностью раскрывает тему. Имеются существенные ошибки в оформлении презентации, библиографии, визуальных материалов. Автор не ответил на ряд из заданных вопросов	4-5
	Структура презентации не раскрывает тему. Имеются существенные ошибки в оформлении презентации, библиографии, визуальных материалов. Автор не ответил на большинство из заданных вопросов	1-3

