

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 21.01.2026 16:21:24
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б.1.В.08 Основы менеджмента

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.01 Социология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Социология

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Ромодан Юлия Олеговна, канд.экон.наук, доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы

РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине (модулю) «Основы менеджментат»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине (модулю)

Таблица 1.1

Характеристика дисциплины (модуля) (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Бакалавриат
Направление подготовки	39.03.01 Социология
Профиль подготовки	«Социология»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Формируемая участниками образовательных отношений (Б1.В.08)
Формы контроля	Устный опрос, тестовые задания, ситуационные задания, доклады, реферат, научная составляющая
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	2
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	108
<i>Аудиторная работа:</i>	56
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Консультации	2
<i>Самостоятельная работа</i>	25
<i>Контроль</i>	27
Курсовая работа	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 1.2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК -6 Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК -6.2: Способен демонстрировать способности личностного и профессионального роста, основываясь на психологических и социологических знаниях	Знать: 1. способы личностного и профессионального роста; 2.. психологические и социологические знания; 3. методы демонстрации способностей.	УК -6.2 З-1 УК -6.2 З-2 УК -6.2 З-3
		Уметь: 1. демонстрировать способности личностного роста; 2. демонстрировать психологические и социологические знания; 3. развивать личностные характеристики	УК -6.2 У-1 УК -6.2 У-2 УК -6.2 У-3
		Владеть: 1. демонстрацией способностей личностного профессионального роста;	УК -6.2 В-1
		2. мотивацию саморазвития; 3. основами а психологических и социологических знаний.	УК -6.2 В-2 УК -6.2 В-3

<p>ОПК -4: Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований</p>	<p>ОПК -4.3: Обладает системным представлением о природе менеджмента, его основах как отрасли научного знания и формах социальной и профессиональной практики менеджмента</p>	<p>Знать: основные функции менеджмента; основы принятия организационно-управленческих решений; основные функции менеджмента и их реализации для поиска организационно-управленческих решений.</p> <p>Уметь: 1.ставить цели; 2.формировать задачи связанные с реализацией профессиональных функций; 3.ставить цели и формировать задачи связанные с реализацией профессиональных функций</p> <p>Владеть: 1. методами формирования этичного климата в организации; 2. методами поддержания этичного климата в организации; 3. методами формирования и поддержания этичного климата в организации.</p>	<p>ОПК -4.3 З-1 ОПК -4.3 З-2 ОПК -4.3 З-3 ОПК -4.3 У- 1 ОПК -4.3 У-2 ОПК -4.3 У-3 УК -6.2 В-1 УК -6.2 В-2 УК -6.2 В-3</p>
	<p>ОПК -4.4: Разрабатывает предложения по повышению эффективности использования кадрового состава предприятий, организаций, анализирует и разрабатывает предложения по совершенствованию системы мотивации персонала</p>	<p>Знать: 1. процесс принятия управленческих решений; 2. принципы принятия управленческих решений; 3. процесс и принципы принятия управленческих решений.</p>	<p>ОПК -4.4 З-1 ОПК -4.4 З-2 ОПК -4.4 З-3</p>

	<p>Уметь:</p> <p>1. применять эффективные способы принятия решений;</p> <p>2. применять эффективные способы принятия решений с позиций социальной значимости;</p> <p>3. нести ответственность за принятие решений.</p>	<p>ОПК -4.4 2 У- 1</p> <p>ОПК -4.4 У-2</p> <p>ОПК -4.4 У-3</p>
	<p>Владеть:</p> <p>1. эффективными способами принятия решений с позиций социальной значимости;</p> <p>2. навыками организации, анализа;</p> <p>3. навыками разработки предложений по совершенствованию системы мотивации персонала</p>	<p>ОПК -4.4 В-1</p> <p>ОПК -4.4 В-2</p> <p>ОПК -4.4 В-3</p>

Таблица 1.3 Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования компетенций (номер семестра)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
Раздел 1. Сущность, содержание и основы менеджмента				
1.	Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»	2	УК -6.2 ОПК - 4.3 ОПК - 4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач
2.	Тема 1.2. Организация как система	2	УК -6.2 ОПК - 4.3 ОПК - 4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, доклад
3.	Тема 1.3. Основные функции управления	2	УК -6.2 ОПК - 4.3 ОПК - 4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач контроль знаний по разделу 1 (тестирование)
Раздел 2. Управление персоналом				
1.	Тема 2.1. Руководитель в системе управления	2	УК -6.2 ОПК - 4.3 ОПК - 4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, доклад
№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования компетенций (номер семестра)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
2.	Тема 2.2.. Руководство, власть и лидерство	2	УК -6.2 ОПК - 4.3 ОПК - 4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, научная составляющая
	Тема 2.3. Управление конфликтами в организации	2	УК -6.2 ОПК - 4.3 ОПК - 4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, реферат
3.	Тема 2.4. Мотивация как функция управления	2	УК -6.2 ОПК - 4.3 ОПК - 4.4	Устный опрос, решение ситуационных задач, доклад, контроль знаний по разделу 2 (письменный опрос, тестирование)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1

Распределение баллов по видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	С3			Всего за тему	КЗР тестовые задания	Д (СР)	Р (ИЗ)	НС
	ЛЗ	УО	С3					
P.1.T.1.1	1	2	3	6				
P.1.T.1.2	1	2	3	6	10	6		
P.2.T.1.3	1	2	3	6				
P.2.T.2.1	1	2	3	6				
P.2.T.2.2	1	2	3	6				
P.2.T.2.3	1	2	3	6				
P.2.T.2.4	1	2	3	6				
Итого: 1006	7	14	21	42	20	12	11	15

ЛЗ – лекционное занятие; УО –

устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

С3 – решение ситуационных задач; С3 –

семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу; Р – реферат.

Д – доклад;

СР – самостоятельная работа обучающегося ИЗ – индивидуальное задание

НС – научная составляющая.

2.1. Оценивание устных опросов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный / письменный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценивания устных / письменных ответов на контрольные вопросы для самоподготовки и описание шкалы оценивания представлены в табл. 2.2.

Таблица 2.2

Оценивание самостоятельной работы обучающихся
(в том числе, ответов на контрольные вопросы для самоподготовки)

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Обучающийся: 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности.
0,75	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «Отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
0,5	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
0	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ РАЗДЕЛ 1.

СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»

1. Каково определение понятия «менеджмент» и в чем его отличия от управления?
2. Какие задачи решает менеджмент в организации?
3. Какие уровни менеджмента существуют и чем они отличаются?
4. Как исторически развивалась наука о менеджменте?
5. В чем заключается значение менеджмента в современной экономике?

Тема 1.2. Организация как система

1. Что понимается под системой в контексте организаций?
2. Какие основные характеристики имеет организация как система?
3. Что входит в внешнюю и внутреннюю среду организации?
4. Какие типы связей существуют в организационной системе?
5. Как понятие «обратная связь» используется в управлении организацией?

Тема 1.3. Основные функции управления

1. Какие функции управления выделяют в классической теории менеджмента?
2. В чем заключается функция планирования в управлении?
3. Как реализуется функция организации в менеджменте?
4. Какие задачи решает функция мотивации?
5. Как осуществляется функция контроля и как она влияет на эффективность управления?

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления

1. Каковы основные роли и функции руководителя?
2. Какие качества отличают эффективного руководителя?
3. Какова разница между управленцем и лидером?
4. Какие стили руководства выделяют в теории управления?
5. В чем проявляется ответственность руководителя перед коллективом и организацией?

Тема 2.2. Руководство, власть и лидерство

1. В чем различие между властью, влиянием и лидерством?
2. Какие источники власти бывают у руководителя?
3. Что такое формальное и неформальное лидерство?
4. Какие подходы к лидерству наиболее распространены в современной теории?
5. Как стиль лидерства влияет на мотивацию сотрудников?

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации

1. Что такое организационный конфликт и каковы его причины?
2. Какие виды конфликтов могут возникать в коллективе?
3. В чем заключается позитивная и негативная роль конфликта в организации?
4. Какие стратегии и стили управления конфликтами существуют?
5. Какова роль руководителя в предупреждении и разрешении конфликтов?

Тема 2.4. Мотивация как функция управления

1. Что такое мотивация и какую роль она играет в управлении персоналом?
2. Какие основные теории мотивации существуют?
3. В чем различие между внутренней и внешней мотивацией?
4. Как мотивация влияет на производительность труда?
5. Какие практические инструменты используют менеджеры для мотивации сотрудников?

3.2. Оценивание самостоятельной работы обучающихся

Одной из форм самостоятельной работы является подготовка обучающимся докладов (по каждой теме из двух разделов, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины), согласно перечню предложенных тем.

Критерии оценивания самостоятельной работы и описание шкалы оценивания представлены в табл. 2.3

Таблица 2.3

Оценивание индивидуальной работы обучающихся (докладов)

Максимальное количество баллов	Критерии
3	Доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут).

2	Представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.
1	Обучающийся демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.
0	Доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ: РАЗДЕЛ 1.

СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент» Тема

1.2. Организация как система

Тема 1.3. Основные функции управления

1. Эволюция менеджмента: основные школы и подходы
2. Современное понимание менеджмента: цели, задачи и принципы
3. Организация как объект управления: системный подход
4. Внутренняя и внешняя среда организации: характеристика и влияние
5. Основные функции менеджмента и их взаимосвязь
6. Роль и значение стратегического планирования в управлении организацией

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления Тема 2.2.

Руководство, власть и лидерство

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации Тема

2.4. Мотивация как функция управления

1. Роль руководителя в управлении организацией: требования и компетенции
2. Стили руководства и их влияние на эффективность труда персонала
3. Власть, влияние и лидерство: сравнительный анализ
4. Теории лидерства и их применение в современных организациях
5. Управление конфликтами в коллективе: стратегии и методы
6. Мотивация персонала как ключ к повышению производительности
7. Теории мотивации: обзор и практическое применение
8. Формирование корпоративной культуры как инструмент управления персоналом

2.3. Оценивание результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование.

Критерии оценивания результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины.

Уровень выполнения текущих тестовых заданий по разделам дисциплины оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ, – 1 балл.

Оценка соответствует следующей шкале (табл. 2.4).

Таблица 2.4 Оценивание результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины

Баллы	% правильных ответов
5	80-100
4	65-79,9
3	50-64,9
2	менее 50
1	менее 40

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО РАЗДЕЛАМ ДИСЦИПЛИНЫ:

ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент» Тема

1.2. Организация как система

Тема 1.3. Основные функции управления

1. Что представляет собой менеджмент как наука?

А) Искусство управлять государством

Б) Теория воспитания сотрудников

В) Совокупность знаний об управлении организацией Г)

Способ получения прибыли

2. Какая функция менеджмента отвечает за постановку целей?

А) Организация

Б) Контроль

В) Планирование Г)

Мотивация

3. Внутреннюю среду организации НЕ включает:

А) Персонал

Б) Организационная структура В)

Законы государства

Г) Культура организации

4. Что является основным результатом процесса планирования?

А) Организационная структура

Б) Финансовый отчет В) План

действий

Г) Положение о премировании

5. Какая функция менеджмента отвечает за координацию ресурсов?

А) Планирование

Б) Организация В)

Контроль

Г) Мотивация

6. Какой подход к менеджменту основан на использовании математических моделей?

А) Поведенческий

Б) Административный В)

Системный

Г) Количественный

7. Кто из ученых заложил основы научного управления?

А) Анри Файоль

Б) Генри Минцберг В)

Фредерик Тейлор Г) Макс

Вебер

8. Цикл управления включает:

А) Четыре функции Б)

Шесть уровней В) Три

задачи

Г) Одно решение

9. Стратегическое планирование направлено на:

А) Повышение зарплаты

Б) Краткосрочную прибыль В)

Долгосрочные цели

Г) Проведение собраний

10. Контроль в менеджменте предполагает:

А) Подбор персонала Б)

Выдачу зарплаты

В) Сравнение фактов с планом Г)

Проведение переговоров

11. Основной объект управления в организации — это:

А) Информация Б) Люди

В) Бюджет Г)

Время

12. В каком порядке логически следуют функции управления?

А) Контроль — мотивация — организация — планирование

Б) Планирование — организация — мотивация — контроль

В) Мотивация — контроль — планирование — организация

Г) Организация — планирование — мотивация — контроль

13. Кто ввел понятие «административные принципы управления»?

А) Адам Смит

Б) Анри Файоль В) Томас

Мор

Г) Дуглас МакГрегор

14. Основная цель организации как системы — это:

А) Увеличение штата Б)

Повышение зарплат

В) Достижение установленных целей Г)

Проведение совещаний

15. Основным элементом внешней среды является:

А) Корпоративная культура Б)

Законодательство

В) Устав компании

Г) Миссия организации

16. Какой уровень управления отвечает за реализацию стратегических решений?

А) Низовой

Б) Средний В)

Высший

Г) Линейный

17. Мотивация в управлении означает:

- А) Принуждение к труду Б) Выдачу премий
- В) Стимулирование сотрудников к достижению целей Г) Организацию досуга

18. Что входит в функции контроля?

- А) Отчетность, ревизия, аудит
- Б) Планирование, организация, управление В) Мотивация, развитие, обучение
- Г) Увольнение, найм, адаптация

19. Система управления — это:

- А) Структура власти
- Б) Модель взаимодействия элементов управления В) Коллектив организации
- Г) Механизм заработной платы

20. Какая функция управления завершает управленческий цикл?

- А) Контроль
- Б) Планирование В) Организация Г) Мотивация

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления Тема 2.2.

Руководство, власть и лидерство

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации Тема

2.4. Мотивация как функция управления

1. Руководитель — это:

- А) Только владелец компании Б) Лидер по умолчанию
- В) Лицо, осуществляющее управление другими Г) Консультант по кадрам

2. Автор теории X и Y:

- А) Абрахам Маслоу Б) Анри Файоль
- В) Фредерик Тейлор Г) Дуглас МакГрегор

3. Основная функция HR-менеджера — это:

- А) Планирование бюджета
- Б) Набор, адаптация и развитие персонала В) Разработка продукта
- Г) Анализ прибыли

4. Власть, основанная на страхе — это:

- А) Экспертная
- Б) Харизматическая В)
- Принудительная Г)
- Законная

5. Лидерство отличается от управления тем, что:

- А) Основывается только на формальной власти
- Б) Включает административные действия
- В) Мотивирует и вдохновляет команду Г) Не влияет на поведение людей

6. Что входит в функции управления персоналом?

А) Контроль доходов

Б) Обеспечение безопасности

В) Набор, отбор, обучение, мотивация Г) Учет затрат

7. Какой стиль руководства предполагает участие сотрудников в принятии решений?

А) Авторитарный

Б) Либеральный

В) Демократический Г)

Прямой

8. Какая теория мотивации предполагает иерархию потребностей?

А) Теория ожидания

Б) Теория двух факторов В)

Теория Маслоу

Г) Теория справедливости

9. Один из признаков эффективной команды — это:

А) Жесткая дисциплина

Б) Отсутствие конфликта

В) Общая цель и взаимопомощь Г)

Соперничество

10. Какой стиль лидерства основан на харизме?

А) Лидер-слуга

Б) Харизматический В)

Трансакционный Г)

Бюрократический

11. Конфликт в коллективе может быть:

А) Только отрицательным

Б) Исключительно личностным

В) Как деструктивным, так и конструктивным Г)

Признаком слабого менеджмента

12. Эффективное разрешение конфликта — это:

А) Увольнение виновных Б)

Игнорирование

В) Поиск компромисса Г)

Давление сверху

13. Какой документ регулирует трудовые отношения внутри компании?

А) Гражданский кодекс

Б) Личный план развития В)

Коллективный договор Г)

Финансовый отчет

14. Мотивация — это:

А) Удовлетворение всех потребностей Б)

Механизм стимулирования к труду В) Вид

контроля

Г) Форма наказания

15. Какая потребность находится на вершине пирамиды Маслоу?

А) Безопасность

Б) Уважение

В) Самореализация Г)

Социальная

16. HR-бюджет включает:

А) Лишь зарплаты

Б) Только премии

В) Расходы на подбор, обучение, мотивацию Г)

Командировки и аренду офиса

17. Адаптация нового сотрудника включает:

А) Только вводный инструктаж Б)

Проверку знаний

В) Ознакомление с правилами, обязанностями, коллективом Г) Сдачу

экзамена

18. Основное преимущество демократического стиля управления — это:

А) Быстрое принятие решений

Б) Контроль без ограничений В)

Вовлеченность сотрудников Г)

Независимость от команды

19. Какой инструмент используется для оценки персонала?

А) SWOT-анализ

Б) АВС-анализ В)

Аттестация

Г) Пиар-кампания

20. Что НЕ является функцией руководителя?

А) Планирование

Б) Организация

В) Выполнение производственных норм Г)

Контроль

20.4. Критерии оценивания результатов ситуационной задачи

На семинарских занятиях обязательной формой контроля уровня сформированных компетенций является решение ситуационных заданий, направленных на формирования практических навыков обучающихся.

Различают ситуационные задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Показатели и критерии оценки ситуационной задачи представлены в табл.2.5

Таблица 2.5

Показатели и критерии оценки ситуационной задачи

Максимальное количество баллов	Критерии оценки
2	задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы;
1	допущены серьезные ошибки логического и фактического характера, выводы отсутствуют;
0	содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию.

ТИПОВОЕ СИТУАЦИОННОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ:

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»

Задание 1:

Компания X испытывает снижение эффективности работы из-за отсутствия четкой управленческой структуры. Сотрудники не понимают, кто за что отвечает, а решения принимаются хаотично.

Вопрос:

Как выстраивание системы менеджмента может повлиять на эффективность компании?

Какие ключевые элементы управления следует внедрить в первую очередь?

Задание 2:

Молодой специалист, назначенный на должность менеджера, считает, что менеджмент — это только контроль за подчинёнными.

Вопрос:

Обоснуйте, почему менеджмент включает в себя больше, чем просто контроль.

Раскройте основные направления менеджмента.

Тема 1.2. Организация как система

Задание 1:

Компания "Альфа" столкнулась с проблемой: при смене одного из отделов происходит сбой во всей системе.

Вопрос:

Объясните, почему организация рассматривается как система. Какие связи и элементы в организации необходимо учитывать при изменениях?

Задание 2:

В организации была проведена реорганизация, но сотрудники не были ознакомлены с новой структурой. В результате — снижение мотивации и рост конфликтов.

Вопрос:

Как принципы системного подхода помогают избежать подобных ситуаций? Какие компоненты системы необходимо учитывать при изменении организационной структуры?

Тема 1.3. Основные функции управления

Задание 1:

Руководитель планирует внедрить новые технологии, но сотрудники не выполняют указания, ссылаясь на неясность задач.

Вопрос:

Какие функции управления были нарушены? Как правильно реализовать управленческий процесс?

Задание 2:

В компании "Бета" отдел контроля выявил несоответствие результатов поставленным задачам.

Вопрос:

Опишите, как должны взаимодействовать функции планирования, организации, мотивации и контроля для достижения целей организации.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления

Задание 1:

Молодой руководитель затрудняется в делегировании полномочий и старается всё делать сам.

Вопрос:

Каковы последствия такого подхода? Какие навыки необходимы руководителю для эффективного управления?

Задание 2:

Руководитель не устанавливает цели и не отслеживает выполнение задач. Подчинённые работают «наугад».

Вопрос:

Какова роль руководителя в системе управления? Какие управленческие функции он обязан реализовывать?

Тема 2.2. Руководство, власть и лидерство

Задание 1:

В коллективе два руководителя: один действует через формальные приказы, другой — через личный авторитет.

Вопрос:

Сравните типы власти и оцените, какой из них более эффективен в долгосрочной перспективе.

Задание 2:

Сотрудники отказываются выполнять поручения нового начальника, считая его «не лидером».

Вопрос:

В чём разница между лидерством и управлением? Как формируется авторитет руководителя?

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации

Задание 1:

В отделе возник конфликт между двумя сотрудниками из-за распределения обязанностей. Руководитель проигнорировал ситуацию.

Вопрос:

Какие последствия могут быть у нерешенного конфликта? Какие стратегии управления конфликтами наиболее эффективны?

Задание 2:

Один из сотрудников постоянно вступает в споры с коллегами и нарушает атмосферу в коллективе.

Вопрос:

Какова роль руководителя в профилактике и разрешении конфликтов? Какие методы вы бы применили?

Тема 2.4. Мотивация как функция управления

Задание 1:

В компании сотрудники утратили интерес к работе, показатели упали, несмотря на стабильную зарплату.

Вопрос:

Какие нематериальные методы мотивации можно использовать? Примените одну из известных теорий мотивации.

Задание 2:

Руководитель применяет систему штрафов, чтобы повысить дисциплину. Это вызвало недовольство коллектива.

Вопрос:

Как сбалансировать систему поощрения и наказания? Какие подходы к мотивации эффективнее в долгосрочной перспективе?

20.5. Оценивание научной составляющей

Критерии оценивания научной составляющей. К общим критериям оценивания научной составляющей (научной статьи, тезисов доклада) относятся следующие: уровень постановки исследовательской проблемы; актуальность и оригинальность темы работы, ее практическая и/или теоретическая значимость; логичность доказательства (рассуждения); корректность в использовании литературных источников; количество проанализированных источников литературы по теме; глубина исследования; соответствие оформления работы общепринятым требованиям для научных трудов.

Критерии оценивания научной составляющей и описание шкалы оценивания представлены в табл. 2.6.

Таблица 2.6

Оценивание научной составляющей

Максимальное количество баллов		Критерии
Научная статья	Тезисы доклада	
		глобального плана, но сформулированной самостоятельно. Тема малоизученная, практически не имеющая описания, для раскрытия которой требуется самостоятельно делать многие выводы, сопоставляя точки зрения из соседних областей исследования. Цель реализована последовательно, сделаны необходимые выкладки, нет несущественной информации, перегружающей текст ненужными подробностями. Текст содержит все необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда даётся информация принципиального содержания (определения, описания, обобщения, характеристика, мнение, оценка т.д.), при этом автор умело использует чужое мнение при аргументации своей точки зрения, обращаясь к авторитетному источнику. Список литературы охватывает все основные источники по данной теме, доступные обучающемуся. Рассмотрение проблемы строится на достаточно глубоком содержательном уровне. Работа имеет чёткую структуру, обусловленную логикой темы, правильно оформленный список литературы, корректно сделанные ссылки и содержание.

8	4	Выставляется обучающемуся, если работа частично поисковая – в работе есть проблемы, которые имеют частный характер (не отражающие тему в целом, а касающиеся только каких-то её аспектов). Тема с достаточным количеством «белых пятен», либо проблема поставлена достаточно оригинально, вследствие чего тема открывается с неожиданной стороны. В работе либо упущены некоторые важные аргументы, либо есть несущественная информация, перегружающая текст ненужными подробностями, но в целом логика есть. Текст содержит наиболее необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда делается информация принципиального содержания (определения, обобщения, описания, характеристика, мнение, оценка и т.д.). Список литературы имеет несколько источников, но упущены некоторые важные аспекты рассматриваемой проблемы. Рассмотрение проблемы строится на содержательном уровне, но глубина рассмотрения относительна. Работа в общем соответствует требованиям, но имеет некоторые недочёты, либо одно из требований не выполняется.
6	3	Выставляется обучающемуся, если работа в целом репродуктивна, но сделаны неплохие самостоятельные обобщения. Тема изученная, но в ней появились «белые пятна» вследствие новых данных, либо тема относительно малоизвестная, но проблема «искусственная», не представляющая истинного интереса для науки. В работе можно отметить некоторую логичность в выстраивании информации, но целостности нет. Противоречий нет, но ссылок либо практически нет, либо они делаются редко, далеко не во всех необходимых случаях. Список литературы представлен 1-2 источниками. Работа строится на основе одного серьёзного источника, остальные – популярная литература, используемая как иллюстрация. Работа имеет некую структуру, но нестрогую, требования к оформлению выдержаны частично.
0	0	Выставляется обучающемуся, если работа репродуктивного характера – присутствует лишь информация из других источников, нет обобщений, нет содержательных выводов. Тема всем известная, изучена подробно, в литературе освещена полно. При этом автор не сумел показать, чем обусловлен его выбор кроме субъективного интереса, связанного с решением личных проблем или любопытством. Работа представляет собой бессистемное изложение того, что известно автору по данной теме. В работе практически нет ссылок на авторов тех или иных точек зрения, которые местами могут противоречить друг другу и использоваться не к месту. Нет списка литературы. Работа поверхностна, иллюстративна, источники в основном имеют популярный характер. Оформление носит абсолютно случайный характер, обусловленный собственной логикой автора.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ (НАУЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Теоретические основы управления социально-экономическими системами (организациями).
2. Организация как объект управления в менеджменте.
3. Управленческие решения в системе менеджмента организации.
4. Системный подход к проектированию, построению и анализу структуры управления организации.
5. Процессный подход к управлению.
6. Ситуационный подход к управлению.
7. Иерархические типовые модели организационных структур управления.
8. Органические типовые модели организационных структур управления.
9. Коммуникации и информация в системе менеджмента организации.
10. Коммуникационный процесс, его сущность и содержание.
11. Информационные системы и технологии, их развитие в современных условиях.
12. Планирование как базовая функция менеджмента организаций.
13. Организация как функция менеджмента.
14. Мотивация персонала как функция менеджмента организации.
15. Контроль и регулирование как функция менеджмента организации.
16. Власть и лидерство в системе менеджмента организации.
17. Концептуальная эволюция менеджмента.
18. Современная система взглядов на менеджмент.
19. Особенности американского менеджмента.
20. Особенности российского менеджмента.
21. Особенности японского менеджмента.
22. Факторы внешней среды организации.
23. Факторы внутренней среды организации.
24. Основные функции менеджмента.
 25. Организационные структуры. Сущность. Назначение.
 26. Методы построения и типы организационных структур.
 27. Виды органических структур управления организацией.
28. Психологический портрет личности.
29. Тенденции эволюции организационных структур.
30. Различные теории мотивации.
31. Мотивация труда в современных условиях.
32. Оценка деловых качеств менеджера.
33. Лидерство, власть и влияние.
34. Материальное и моральное стимулирование труда: сравнительный анализ.
35. Функция контроля в менеджменте: задачи и проблемы реализации.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1.1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»

1. Дайте определение понятию «менеджмент». Какие подходы к его трактовке существуют?
2. Каковы цели, задачи и принципы менеджмента в современных условиях?
3. В чем заключается отличие менеджмента как науки, как искусства и как практической деятельности?

4. Какие уровни менеджмента существуют в организации и каковы их особенности?
5. Охарактеризуйте ключевые этапы становления и развития теории менеджмента.

Тема 1.2. Организация как система

1. Раскройте содержание организации как открытой системы. Какие характеристики ей присущи?
2. Какие элементы включает организационная система и каковы их взаимосвязи?
3. Что такое внутренняя и внешняя среда организации? Приведите примеры.
4. Какие принципы лежат в основе системного подхода в менеджменте?
5. В чем проявляется необходимость адаптации организации к изменениям внешней среды?

Тема 1.3. Основные функции управления

1. Назовите и охарактеризуйте основные функции управления. Как они взаимосвязаны?
2. В чем состоит сущность функции планирования в менеджменте?
3. Раскройте содержание функции организации и её значение в управлении.
4. Охарактеризуйте функции мотивации и контроля в управлении персоналом.
5. Как осуществляется координация управленческих действий? В чем её роль?

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Руководитель в системе управления

1. Каковы ключевые роли и функции руководителя в организации?
2. Какие существуют стили руководства и каковы их характеристики?
3. В чем заключается ответственность руководителя за результаты управления?
4. Какие личные качества наиболее важны для эффективного руководителя?
5. Раскройте понятие управленческой компетентности. Как она формируется?

Тема 2.2. Руководство, власть и лидерство

1. Чем отличаются понятия «руководство», «власть» и «лидерство»?
2. Какие виды власти существуют в организации и как они используются?
3. Какие стили лидерства вы знаете и в чем их особенности?
4. Какова роль неформального лидерства в коллективе?
5. Какие теории лидерства получили наибольшее признание в науке управления?

Тема 2.3. Управление конфликтами в организации

1. Что такое организационный конфликт и каковы его причины?
2. Какие типы конфликтов различают в менеджменте?
3. Опишите основные стадии развития конфликта.
4. Какие стратегии и методы управления конфликтами существуют?
5. Какова роль менеджера в профилактике и разрешении конфликтов?

Тема 2.4. Мотивация как функция управления

1. Что понимается под мотивацией и стимулированием труда?
2. Охарактеризуйте основные теории мотивации (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд и др.).
3. В чем заключаются различия между внутренней и внешней мотивацией?
4. Какие методы материального и нематериального стимулирования используются в управлении персоналом?
5. Как построить эффективную систему мотивации на предприятии?

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

Донецкий институт управления – филиал РАНХиГС

**Факультет менеджмента
Кафедра менеджмента непроизводственной сферы**

Направление подготовки: 39.03.01 Социология

Профиль: «Социология»

Кафедра менеджмента непроизводственной сферы

Учебная дисциплина «Основы менеджмента»

Курс 1 Семестр 2 Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Основные принципы менеджмента
2. Понятие менеджмента как вида деятельности.
3. Современные проблемы социального управления

Задание 1:

В отделе возник конфликт между двумя сотрудниками из-за распределения обязанностей.

Руководитель проигнорировал ситуацию.

Вопрос:

Какие последствия могут быть у нерешенного конфликта? Какие стратегии управления конфликтами наиболее эффективны?

Экзаменатор: _____ **Ю.О. Ромодан**

Утверждено на заседании кафедры «_____» 20 г. (протокол №12
от «05» 04. 2024г.)

Зав.кафедрой: _____ **Е.В. Тарасова**