

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«**ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**В Г. ВОЛГОДОНСКЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

по дисциплине

«История управленческой мысли»

для обучающихся по направлению подготовки

*38.03.02 Менеджмент*

программа бакалавриата «Менеджмент»

2022 год набора

Волгодонск

2022

**Лист согласования**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_История управленческой мысли \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование)

составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки (специальности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_38.03.02 Менеджмент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(код направления (специальности), наименование)

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «*ЭиУ*» протокол № 11  
от «02» \_\_\_07\_\_\_\_ 2021 г

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)

Доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.С.Кувалдина

подпись

«29» \_\_\_\_\_\_\_\_06\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О.Ф.

подпись

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Ю. Диканов

подпись

«29» \_\_\_\_\_\_\_06\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

**Согласовано:**

Управляющий дополнительного

Офиса «Волгодонский»

ПАО «БИНБАНК» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Губарев Д.Г.

подпись

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

Финансовый директор

ООО «Мир обоев» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Путанашенко Т.С.

подпись

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

**Лист визирования оценочных материалов (оценочных средств)**

**на очередной учебный год**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «История управленческой мысли» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_- 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Диканов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «экономика труда» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_- 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Диканов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика труда» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_- 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Диканов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Экономика труда» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_- 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Диканов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Содержание

|  |  |
| --- | --- |
|  | С. |
| 1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств) |  |
| 1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП | 2 |
| 1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования | 3 |
| 1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания  2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы | 7 |

8

**1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)**

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

* 1. **Перечень компетенций, формируемых дисциплиной,**

**с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП**

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код компетенции | Уровень освоения | Дескрипторы компетенции  (результаты обучения, показатели достижения результата обучения, которые обучающийся может продемонстрировать) | Вид учебных занятий, работы[[1]](#footnote-1),  формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции[[2]](#footnote-2) | Контролируемые разделы и темы дисциплины[[3]](#footnote-3) | Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции | Критерии оценивания компетенций[[4]](#footnote-4) |
| ОК-2 | **Знать** |  | Лекции,  практические занятия (устный опрос, выполнение заданий),  СРС (анализ ситуаций) | 1.1-1.9 | УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ | посещаемость занятий;  подготовка докладов;  познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, письменных работ, умение делать выводы |
| Уровень 1: | основные этапы эволюции управленческой мысли; |
| Уровень 2: | основные школы менеджмента; |
| Уровень 3: | разнообразие западных школ менеджмента; развитие теории и практики управления в России. |
| **Уметь** |  | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий),  СРС (анализ ситуации) | УО, ТЗ, РЗ, ПР,ДЗ |
| Уровень 1: | использовать основные теории менеджмента при решении управленческих задач; |
| Уровень 2: | собирать, анализировать и использовать необходимую информацию из различных отечественных и зарубежных источников; |
| Уровень 3: | анализировать и интерпретировать данные о социально-экономических явлениях и процессах |
| **Владеть** |  | Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий),  СРС (анализ ситуации) | УО, ТЗ,РЗ, ПР,ДЗ |
| Уровень 1: | знаниями основных этапов эволюции управленческой мысли; |
| Уровень 2: | навыками сбора и обработки информации; |
| Уровень 3: | навыками выявления тенденций в развитии менеджмента |

* 1. **Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Теория менеджмента. История управленческой мысли» предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины); промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Текущий контроль служит для оценки объёма и уровня усвоения обучающимся учебного материала одного или нескольких разделов дисциплины (модуля) в соответствии с её рабочей программой и определяется результатами текущего контроля знаний обучающихся.

Текущий контроль осуществляется по календарному графику учебного процесса.

Текущий контроль предполагает начисление баллов за выполнение различных видов работ. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Регламент балльно-рейтинговой системы определен Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся».

Текущий контроль является результатом оценки знаний, умений, навыков и приобретенных компетенций обучающихся по всему объёму учебной дисциплины, изученному в семестре, в котором стоит форма контроля в соответствии с учебным планом.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части.

При обучении по заочной форме обучения текущий контроль не предусмотрен.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Теория менеджмента. История управленческой мысли» проводится в форме экзамена.

В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2 Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Текущий контроль  (50 баллов[[5]](#footnote-5)) | | | | Промежуточная аттестация  (50 баллов) | Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации |
| Блок 1 | | Блок 2 | |
| Лекционные занятия (X1) | Практические занятия (Y1) | Лекционные занятия (X2) | Практические занятия (Y2) | от 0 до 50 баллов | Менее 41 балла –  неудовлетворительно;  41-60 баллов –  удовлетворительно;  61-80 баллов –  хорошо;  81-100 баллов –  отлично |
| 5 | 15 | 5 | 25 |
| Сумма баллов за 1 блок = X1 + Y1 =20 | | Сумма баллов за 2 блок = X2 + Y2 =30 | |  |  |

Для определения фактических оценок каждого показателя

выставляются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебных работ по дисциплине | ***Количество баллов*** | |
| ***1 блок*** | ***2 блок*** |
| *Текущий контроль (50 баллов)* | | |
| Посещение занятий | 4 | 5 |
| Выполнение заданий по дисциплине (УО, ТЗ, РЗ, ПР), в том числе: | 16 | 25 |
| - устный опрос (УО) | *3* | *3* |
| - выполнение тестовых заданий (ТЗ) | *4* | *4* |
| - решение практических заданий, ситуаций (РЗ) | *3* | *3* |
| - выполнение письменных работ (контрольная точка) (ПР), дополнительные задания ДЗ (презентации) | *10* | *10* |
|  | **20** | **30** |
| *Промежуточная аттестация (50 баллов)* | | |
| Экзамен в письменной форме | | |
| **Сумма баллов по дисциплине 100 баллов** | | |

Экзамен является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», или «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» (81-100 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом[[6]](#footnote-6);

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения;

- обучающийся анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение);

- ответ обучающегося по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, является полным, и удовлетворяет требованиям программы дисциплины;

- обучающийся продемонстрировал свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей дисциплины;

- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на высоком уровне (уровень 3) (см. табл. 1).

Оценка «хорошо» (61-80 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения; анализирует элементы, устанавливает связи между ними;

- ответ по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, является полным, или частично полным и удовлетворяет требованиям программы, но не всегда дается точное, уверенное и аргументированное изложение материала;

- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы;

- обучающийся продемонстрировал владение терминологией соответствующей дисциплины.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на среднем уровне (уровень 2) (см. табл. 1).

Оценка «удовлетворительно» (41-60 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания, в котором очевиден способ решения;

- обучающийся продемонстрировал базовые знания важнейших разделов дисциплины и содержания лекционного курса;

- у обучающегося имеются затруднения в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса;

- несмотря на недостаточность знаний, обучающийся имеется стремление логически четко построить ответ, что свидетельствует о возможности последующего обучения.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на базовом уровне (уровень 1) (см. табл. 1).

Оценка «неудовлетворительно» (менее 41 балла) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела, закона и т.д.), к которому относится задание, не способен выполнить задание с очевидным решением, не владеет навыками построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, методикой стратегического планирования на примере предприятии;

- у обучающегося имеются существенные пробелы в знании основного материала по дисциплине;

- в процессе ответа по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Компетенция (и) или ее часть (и) не сформированы.

**1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине «Теория менеджмента. История управленческой мысли» осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно - рейтинговой системы, реализуемой в ДГТУ.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса в рамках проведения контрольных точек.

Формы текущего контроля знаний:

- устный опрос (УО);

- выполнение тестовых заданий (ТЗ);

- выполнение и решение практических заданий (РЗ);

- выполнение письменных работ (ПР);

- выполнение дополнительных заданий (ДЗ).

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Защита практических заданий производится студентом в день их выполнения в соответствии с расписанием занятий. Преподаватель проверяет правильность выполнения практического задания студентом, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Оценка компетентности осуществляется следующим образом: в процессе защиты выявляется информационная компетентность в соответствии с практическим заданием, затем преподавателем дается комплексная оценка деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план к теме и реализовать его, собрать достаточный фактический материал, показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами науки и общества, со направлением обучения студента и каков авторский вклад в систематизацию, структурирование материала.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Теория менеджмента. История управленческой мысли» осуществляется в процессе промежуточной аттестации на экзамене. Условием допуска к экзамену является положительная текущая аттестация по всем практическим работам учебной дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины.

**2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**2.1 Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:**

Устный опрос;

Тестирование.

Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Примерные вопросы для доклада (сообщения):

**Темы докладов (сообщений) по дисциплине**

1. Реформы Петра I как этап развития управленческой мысли
2. Екатерина II и идеи российского предпринимательства.
3. Роль Александра 1 в развитие теории и практики управления
4. Роль Александра II в развитие теории и практики управления.
5. Вклад в теорию и практику управления И..Т. Посошкова, С.Ю.Витте, М.М.Сперанского
6. Вклад в теорию и практику управления П.А.Столыпина
7. Вклад в теорию и практику управления А.К Гастева, А.А.Богданова, О.А.Ерманского.
8. Изучение проблем развития функций менеджмента в трудах А.Смита, Р.Оуэна
9. Вклад в теорию и практику управления Ф.Тейлора
10. Вклад в теорию и практику Г.Гантта
11. Вклад в теорию и практику управления Ф.и Л.Гилбретов
12. Вклад в теорию и практику управления Г.Эмерсона
13. Вклад в теорию и практику управления Г.Форда
14. Вклад в теорию и практику управления А.Файоля
15. Вклад в теорию и практику управления М.Вебера, Л.Гьюлика, .Урвика
16. Вклад в теорию и практику управления А.Слоуна, Д.Муни, А.Рейли
17. Вклад в теорию и практику управления М.П.Фоллет
18. Вклад в теорию и практику управления Э.Мэйо
19. Вклад в теорию и практику управления А.Маслоу
20. Вклад в теорию и практику управления Ф.Герцберга
21. Вклад в теорию и практику управления Д.Макгрегора и У.Оучи
22. Вклад в теорию и практику управления Р.Лайкерта, К.Арджириса
23. Развитие теории управления в трудах П.Ф.Друкера
24. Исследование конкретных проблем управления в трудах К.В.Островитянова, С.Г.Струмилина, В.С.Немчинова.
25. Сравнительный анализ программ реорганизации и управления экономикой в условиях перехода к рынку С.С.Шаталина, Л.И.Абалкина, Г.А.Явлинского.
26. Решение проблем управления в рамках модели перехода к рыночной экономике Е.Т.Гайдара.
27. Вклад Г.Х.Попова в теорию управления.
28. Характеристика американской модели менеджмента
29. Характеристика японской модели менеджмента
30. Характеристика китайской модели менеджмента
31. Характеристика модели менеджмента в Германии
32. Характеристика французской модели менеджмента
33. Характеристика шведской модели менеджмента.
34. Сущность и особенности российского менеджмента

*Критерии оценки устного опроса (доклада, сообщения):*

- качество доклада (четко выстроен; сопровождается иллюстративным материалом; не зачитывается);

- использование демонстрационного материала (автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался);

- качество ответов на вопросы (четко отвечает на вопросы);

- владение научным и специальным аппаратом (владение специальным аппаратом и научной терминологией);

- четкость выводов (выводы четкие и доказаны).

*Критерии оценки презентации:*

- содержание (работа демонстрирует глубокое понимание описываемых

процессов; даны интересные дискуссионные материалы; грамотно используется

научная лексика; предложена собственная интерпретация или развитие темы);

- дизайн (логичен и очевиден; подчеркивает содержание; все параметры

шрифта хорошо подобраны (текст хорошо читается));

- графика (хорошо подобрана; соответствует содержанию и обогащает его);

- грамотность (нет ошибок: ни грамматических, ни синтаксических).

*Шкала оценивания устного опроса (доклада, сообщения, презентации):*

Максимальная оценка 5 баллов - отлично;

4 балла – хорошо;

3 балла – удовлетворительно;

1-2 балла – неудовлетворительно.

***2.1.2 Тестовые задания (ТЗ)* для оценивания результатов обучения в виде знаний:**

**Тест 1**

**Выберите правильные ответы:**

1. **Практика управления возникла:**

* Вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена
* В 20веке, в ходе индустриализации промышленности.
* Вместе с созданием Ф.Тейлором школы научного управления.
* Вместе с возникновением системного подхода.

1. **Что такое менеджмент?**

* Управление производством в рыночных условиях.
* Управление людьми.
* Управление организацией в условиях рынка.
* Управление предприятием.

1. **Что является целью управления?**

* Достижение организацией конечного результата.
* Создание необходимых условий для совместной работы коллектива.
* Согласование, координация совместной деятельности людей.
* Достижение организацией конечной цели.

1. **Основоположником школы научного управления является А.Файоль?**

* Да Нет

1. **Тейлор положил начало тщательному изучению отдельных операций и работ?**

* Да Нет

1. **Эмерсон сформулировал 14 универсальных принципов, применимых к любой управленческой деятельности?**

* Да Нет

1. **Основоположником школы человеческих отношений является А.Маслоу?**

* Да Нет

1. **Теория «7-S» разработана в рамках ситуационного подхода к управлению?**

* Да Нет

1. **Автором теории Х,У является Д.МакГрегор?**

* Да Нет

**10.Основные характеристики управления в американских компаниях:**

* Непродолжительная работа сотрудника в одной фирма.
* Индивидуальное принятие решения.
* Коллективная ответственность.
* Медленная оценка деятельности персонала.
* Целостная забота о работнике.
* Долгосрочный найм персонала.
* Умеренно специализированная карьера.

**11. Российская модель менеджмента стремится к ……. модели:**

Американской; Европейской; Японской; Смешанной

**12. Отметьте правильную хронологическую последовательность различных школ и подходов в управлении:**

* Процессный подход
* Школа научного управления
* Административная школа
* Школа поведенческих наук
* Бюрократическая
* Школа человеческих отношений
* Системный подход
* Количественный подход
* Ситуационный подход

**13. Потребности , НЕ входящие в иерархию потребностей по А.Маслоу?**

Физиологические Безопасности Власти Социальные Самовыражения

**Тест 2**

**Вопрос 1. Менеджмент как наука зародилась:**

в Древнем мире; в 50-е годы ХХ века; в конце XIX века.

**Вопрос 2. Объектом управления могут быть:**

А. руководитель организации. Б. персонал, работающий на данном предприятии.

верно только А. верно только Б. оба неверны. оба верны.

**Вопрос 3. Появление управления связано:**

* с объединением людей в группы;
* с разделением труда и дифференциацией функций ;
* с необходимостью сбора налогов.

**Вопрос 4. Какие ресурсы являются главными внутри организации ?**

сырье; материальные ценности; культура; работники.

**Вопрос 5. Системный, процессный и ситуационный подход связан:**

* со школой научного управления;
* с классической (административной) школой;
* со школой науки управления (количественной).

**Вопрос 6. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия?**

* административный;
* экономический;
* социально-психологический.

**Вопрос 7. Одним из родоначальника школы классического управления считается:**

Ф. Тейлор; К. Маркс; А. Смит.

**Вопрос 8. Какой из перечисленных ниже методов, в области совершенствования управления персоналом, получил наибольшее распространение:**

административный метод; метод аналогий; метод творческих совещаний.

**Вопрос 9. Сущность концепции Ф.Тейлора состоит:**

в проведение экспериментов; в привлечении рабочих к управлению; в создании системы научной организации труда.

**Вопрос 10. Носителем функций по управлению персоналом выступает:**

* менеджеры по персоналу;
* руководители функциональных и производственных подразделений;
* весь персонал организации;
* высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом;
* высшее руководство организации.

**Вопрос 11. Под административной функцией А. Файоль понимал:**

управление; авторитет руководителя; планирование.

**Вопрос 12. Автор «административной доктрины»:**

Д.Муни; Файоль; А.Райли; Л.Урвик.

**Вопрос 13. Руководитель группы Хоторнского эксперимента:**

А. Файоль; Э. Мэйо; Г. Форд.

**Вопрос 14. В чем заслуга классической школы управления?**

создание систематизированной теории управления, выделение управления как особого вида деятельности; создание «философии практики»; разработка штабного принципа управления.

**Вопрос 15. Что не входит в пирамиду потребностей А. Маслоу:**

* физиологические потребности;
* потребности безопасности и уверенности в будущем;
* потребности принадлежности и причастности;
* потребности признания и самоутверждения;
* потребности материального обогащения.

**Вопрос 16. Делегирование полномочий является составной частью :**

бюрократии; децентрализации; централизации; концентрации.

**Вопрос 17. Дайте определение бихевиоризма:**

признание авторитета руководителя; коллективное бессознательное; теория человеческого поведения.

**Вопрос 18. Автором «принципов научного управления», положивших начало признанию управления наукой, является**

Ф. Тейлор; Г. Форд; М. Вебер.

**Вопрос 19. Утверждал, что существует два вида менеджмента персонала, первый из которых основывается на «теории X», а второй — на «теории Y»:**

Ф. Герцберг; Д. Мак-Грегор; Д. Макклелланд.

**Вопрос 20. Использование методов научного анализа, отбора и обучения персонала, отделение плановой и организационной работы от производственной является вкладом в развитие управленческой мысли:**

школы научного управления; бихевиоризма; школы человеческих отношений; классической.

**Вопрос 21. Теории мотивации, ориентированные на мотивационный процесс, получили название:**

теории лидерства и стиля руководства; процессуальные теории; теории организации.

**Вопрос 22. К административным методам воздействия на персонал не относится:**

должностная инструкция; приказ; распоряжение; удержание из зарплаты.

**Вопрос 23. Представителем какого направления является А.Маслоу?**

школа человеческих отношений; школа научного управления; классическая школа; ситуационный подход.

**Вопрос 24. С именем какого ученого связано возникновение школы человеческих отношений?**

Г.Минстбергер; Г.Ганнт; Э.Мэйо.

**Вопрос 25. Сколько принципов управления сформировал Анри Файоль?**

3; 10; 14; 5.

**Вопрос 26. Кто из ученых продвигал науку - тектология ?**

А.К. Гастев; А.А. Богданов; П.М. Керженцев.

**Вопрос 27. Мотивация это:**

сдерживающий фактор в деятельности человека; творчество в деятельности человека; побуждение к деятельности человека.

*Критерии оценки теста:*

- 1 балл - за каждый правильный ответ на вопрос;

- 0 баллов – обучающийся дал неправильный ответ на вопрос.

*Шкала оценивания теста:*

90-100% правильных ответов – отлично;

70-89% правильных ответов – хорошо;

50-69% правильных ответов – удовлетворительно;

менее 50% правильных ответов – неудовлетворительно.

**2.2 Задания для оценивания результатов обучения в виде владений и умений**

**Темы письменных самостоятельных работ (рефератов)**

1. Основные положения представителей школы научного управления
2. Основные положения представителей классической (административной) школы
3. Основные положения представителей школы поведенческих наук
4. Основные положения представителей эмпирической школы
5. Подход к управлению с позиций количественных методов
6. Подход к управлению как к процессу
7. Подход к управлению как к системе
8. Подход к управлению как ситуации
9. Основные положения школы социальных систем
10. Характеристика американской модели менеджмента
11. Характеристика японской модели менеджмента
12. Характеристика китайской модели менеджмента
13. Характеристика модели менеджмента в Германии
14. Характеристика французской модели менеджмента
15. Характеристика шведской модели менеджмента.
16. Сущность и особенности российского менеджмента

*Критерии оценки реферата:*

- новизна текста;

- обоснованность выбора источника;

- степень раскрытия сущности вопроса;

-соблюдения требований к оформлению.

*Шкала оценивания реферата:*

- 5 баллов ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

4 балла – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

3 балла – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

2 балла – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

1 балл – реферат студентом не представлен.

**База практических заданий (ситуаций)**

**Ситуация 1.**

История менеджмента хранит имена выдающихся менеджеров. Эти люди, обладая незаурядными способностями, талантом и энергией добивались значительных результатов в организации компаний и управления ими.

Одним из таких менеджеров является Ли Якокко. Руководя автомобильной компанией «Форд», он во многом способствовал ее процветанию, однако в итоге был безосновательно уволен владельцем этого предприятия Генри Фордом, который завидовал авторитету Ли Якокки и не мог терпеть рядом с собой такую сильную личность. Ли Якокко болезненно переживал свое увольнение и лишь через некоторое время, успокоившись, принял предложение руководства компании «Крайслер» возглавить ее.

Между тем финансово-экономическое положение этой компании было катастрофическим. «Крайслер» по всем статьям уступал своим основным конкурентам на автомобильном рынке США: «Форд» и «Дженерал Моторс».

Обладая богатым опытом, незаурядными способностями, энергией и другими присущими современному менеджеру качествами, Ли Якокка принялся за, казалось бы, безнадежное дело.

Были проведены мероприятия по совершенствованию системы управления производством, поиску необходимых финансовых средств, усилению взаимодействия сбытовых служб компании с производственными подразделениями, ужесточен контроль за работой.

Ли Якокка установил себе символическую заработную плату в 1 долл. США вплоть до стабилизации положения компании, которое в итоге через несколько месяцев действительно выправилось и «Крайслер» вновь заняла свое прочное место на автомобильном рынке.

Вопросы для обсуждения:

1.В чем Вы видите заслугу Ли Якокка как менеджера в стабилизации положения компании «Крайслер»?

2.Как можно оценить действия Ли Якокки по установлению себе символического уровня оплаты труда:

* Красивый жест;
* Недостаточно продуманное решение;
* Хорошо просчитанный шаг менеджера.

Аргументируйте свои ответы.

**Ситуация 2.**

Существуют задачи, в которых приводятся ситуации, когда менеджер может почувствовать себя в затруднительном положении из-за того, что принятые в этих ситуациях решения в некоторых случаях не будут соответствовать понятию «справедливость».

**Задача1** Вы –главный менеджер известной фирмы, и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам.

Вопрос: Как поступите вы? Почему?

**Задача 2**. Вы менеджер по маркетингу и хотите сделать выборочный опрос потребителей об их реакциях на товар конкурента. Для этого вы должны провести опрос якобы от лица несуществующего «Института маркетинга и конъюнктуры рынка».

Вопрос: Сделаете ли вы такой опрос? Почему?

**Задача 3.** Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у ее претендентов – мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы.

Вопрос: Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

*Критерии и шкала оценки практического задания:*

зачтено – обучающийся сформулировал и проанализировал большинство

проблем, указанных в задании; были сделаны оригинальные выводы, подтвержденные аргументацией; обучающийся был активен в групповой работе, внес необходимый вклад в решение (5-10 баллов);

не зачтено – обучающийся не активен, не участвовал в групповой работе; неверно сформулирована проблема, описанная в практическом задании; выводы и рекомендации не оригинальны или не подтверждены аргументацией (0-4 баллов).

**Комплект заданий для выполнения письменной работы**

Письменная работа включает в себя вопросы к контрольным точкам.

**Контрольная точка №1.**

*Вопросы к контрольной точке №1*

1. Необходимость управления в деятельности человека. Понятие и определение управления.
2. Управление как особый вид деятельности.
3. Закономерности и принципы управления.
4. Элементы процесса управления.
5. Необходимые навыки и качества менеджера.
6. Когда возникла наука и практика менеджмента?
7. На каких аспектах управления концентрирует сове внимание школа научного управления? Охарактеризуйте принципы научного менеджмента.
8. Школа научного управления считается классической. Значит ли это, что и сегодня она не утратила своего значения?
9. С чем связано возникновение школы человеческих отношений в менеджменте?
10. Кто является основоположниками школы научного управления, школы человеческих отношений, школы поведенческих наук?

**Контрольная точка №2.**

*Вопросы к контрольной точке №2*

1. Как можно оценить принципы управления А.Файоля с точки зрения их полезности для современного менеджера? Как вы считаете, какие из них полностью сохранили актуальность в настоящее время?
2. В чем состоят основные достижения, а также слабые стороны каждой из школ управления? Что общего между различными подходами и школами управления?
3. Системный и ситуационный подходы к управлению. Теория «7-S». Количественный подход к управлению.
4. Американская, европейская, японская модели управления.
5. Почему в современный период активно изучается японская модель управления персоналом?
6. Развитие науки управления в России. Особенности российского менеджмента.
7. Чем обусловлено бурное развитие исследований в области управления в России в 20-е гг. ХХ века?
8. Какой смысл в управлении имеет выражение «эффект Хоторна»?
9. Генри Форд и его принципы организации производства
10. Основная задача административной школы управления. Отличие от школы научного управления.

*Критерии оценки письменной контрольной работы:*

Письменная контрольная работа оценивается в 10 баллов.

*Шкала оценки контрольной работы:*

9-10 баллов – отлично;

7-8 баллов – хорошо;

5-6 баллов – удовлетворительно;

менее 5 баллов – неудовлетворительно.

**2.3 Типовые экзаменационные материалы**

***Перечень вопросов для проведения экзамена* *(теоретические вопросы)***

1. Основные цели и задачи дисциплины и ее место в системе научных знаний.
2. Истоки научного менеджмента. Развитие управления в Древнем Египте.
3. Развитие управленческой мысли в античной Греции и Древнем Риме.
4. Этапы развития менеджмента. Управленческие революции.
5. Характеристика основных школ менеджмента.
6. Представители классической школы управления.
7. Основные черты и особенности концепции научного управления Ф.У.Тейлора. Достоинства и недостатки тейлоризма.
8. Вклад Ф.Л.Гилбрета в развитие научного менеджмента.
9. Административная школа менеджмента, ее отличие от школы научного управления.
10. Концепция менеджмента А.Файоля.
11. Вклад в развитие классической школы управления Г.Эмерсона, Л.Урвика, М.Вебера, Г.Форда.
12. Представители школы человеческих отношений и поведенческих наук.
13. Хоторнские эксперименты (1927-1939гг). Вклад в в развитие школы человеческих отношений Э.Мейо и М.П.Фоллет.
14. Развитие теории управления школой поведенческих наук.
15. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей А.Маслоу.
16. Теории управления Ф.Герцберга.
17. Теория мотивации Д.Макклеланда. Теория мотивации К.Альдерфера. Процессуальные теории мотивации.
18. Достоинства и недостатки школы человеческих отношений и поведенческих наук.
19. Процессный подход к управлению. Содержание процесса управления. Три подсистемы процесса управления: функциональная, принятия решений, информационная.
20. Системный и ситуационный подходы.
21. Вклад П.Друкера в теорию и практику современного управления. Самоуправление и социальное партнерство.
22. Модель "Маккинси 7С" и ее значение в системе управления современной организации.
23. Американская, европейская и японская модели управления.
24. Вклад М.Портера в теорию конкуренции.
25. Теория ожидания В.Врума и ее содержание.
26. Теория стилей Р.Лайкерта.
27. Модель успешного руководителя Б.Басса.
28. Модель эффективной организации Р.Лайкерта.
29. Теория "Х" и "У" Д.МакГрегора и их соотношение в управлении персоналом на предприятии.
30. Особенности и основные характерные черты развития управления в России.
31. Реформы Петра I как этап развития управленческой мысли
32. Екатерина II и идеи российского предпринимательства.
33. Роль Александра II и других русских императоров в развитии теории и практики управления.
34. Управленческая мысль в России 1920-1930гг.Взгляды на управление А.К.Гастева. П.М.Керженцев и его вклад в развитие науки управления.
35. Н.А.Витке и его направление в менеджменте. Вклад А.А.Богданова в развитие науки управления. Взгляды на управление Ф.Р.Дунаевского.
36. Развитие управленческой мысли в России послевоенного периода.
37. Возрождение движения по научной организации труда (НОТ) в 1960г.
38. Развитие проблем управления в трудах Р.А.Белоусова. Проблемы управления в работах В.М.Глушкова, А.И.Берга. Исследование конкретных проблем управления в трудах К.В.Островитянова, С.Г.Струмилина, В.С.Немчинова.
39. Вклад Г.Х.Попова в теорию управления. Сравнительный анализ программ реорганизации и управления экономикой в условиях перехода к рынку С.С.Шаталина, Л.И.Абалкина, Г.А.Явлинского.
40. Решение проблем управления в рамках модели перехода к рыночной экономике Е.Т.Гайдара

**Структура экзаменационного билета:**

1.Теоретический вопрос.

2.Теоретический вопрос.

3. Практическое задание (Тест).

**Пример экзаменационного билета**



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Институт технологий (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Донской государственный технический университет» в г. Волгодонске Ростовской области

(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)

# Факультет\_\_\_\_\_\_\_Технологии и менеджмент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### Кафедра \_\_\_\_\_\_\_\_Экономика и управление\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ Б И Л Е Т №\_1\_

на \_2021\_/\_2019\_ учебный год

Дисциплина: Теория менеджмента. История управленческой мысли

1.Основные цели и задачи дисциплины «Теория менеджмента. История управленческой мысли» и ее место в системе научных знаний\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Питер Друкер и его вклад в теорию и практику современного управления.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3 Тест\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_М.Ю. Диканов\_\_\_ \_\_01.09.2021\_\_

Подпись Ф.И.О. Дата

*Методика формирования оценки и критерии оценивания промежуточной аттестации* (экзамен): максимальное количество баллов при полном раскрытии вопросов и верном решении практической задачи билета:

1 Теоретический вопрос -15 баллов;

2 Теоретический вопрос -15 баллов;

3 Практическое задание -20 баллов;

Итого: экзамен – 50 баллов.

Структура оценочных материалов (оценочных средств), позволяющих оценить уровень компетенций, сформированный у обучающихся при изучении дисциплины «Теория менеджмента. История управленческой мысли» приведена в таблице 4.

Таблица 4 - Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «*Теория менеджмента: История управленческой мысли*»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Компетенция | Знать | Оценочные средства | | Уметь | Оценочные средства | | Владеть | Оценочные средства | |
| текущий контроль | промежуточный конт-роль | текущий контроль | промежуточный конт-роль | текущий конт-роль | промежуточный конт-роль |
| ОК-2 | Основные этапы упр.мысли; основные школы менеджмента; развитие теории и практики управления в России. | Вопросы УО: 1-34  Тестовые задания уровень 1:   1. 13   уровень 2:  1-27 | Вопросы  к экзамену  1-40 | Использовать основные теории менеджмента при решении упр.задач; собирать, анализировать и исп.необходимую информацию из различных источников; анализировать данные о соц-эк. явлениях и процессах | Выполнение практических заданий (ситуаций)  1,2,3 | Выполнение практического задания  1,2,3  Защита реферата 1-16 | знани-  ями основных этапов эволюции управленческой мысли; навыками сбора и обработки информации; навыками выявления тенденций в развитии менеджмента | Выполнение практических заданий  1,2,3 защита реферата 1-16  ТЗ 1-2  презентации | Выполнение практического задания  1,2,3,  Защита реферата 1-16  ТЗ 1-2  презентации |

1. Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа [↑](#footnote-ref-1)
2. Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма, решение творческих задач, работа в группах, проектные методы обучения, ролевые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей и др.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств [↑](#footnote-ref-2)
3. Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины [↑](#footnote-ref-3)
4. Необходимо выбрать критерий оценивания компетенции: посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к лабораторным занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; подготовка докладов, эссе, рефератов; умение отвечать на вопросы по теме лабораторных работ, познавательная активность на занятиях, качество подготовки рефератов и презентацией по разделам дисциплины, контрольные работы, экзамены, умение делать выводы и др. [↑](#footnote-ref-4)
5. Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

   Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель. Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

   По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены. [↑](#footnote-ref-5)
6. Количество и условия получения необходимых и достаточных для получения автомата баллов определены Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся» [↑](#footnote-ref-6)