

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Юров Сергей Серафимович Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: ректор

Дата подписания: 30.04.2025 12:35:18

Уникальный программный ключ:

3cba11a39f7f7fadc578ee5ed1f72a427b45709d10da52f2f114bf9bf44b8f14

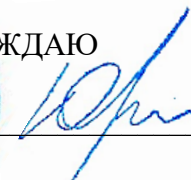
“ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА”

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

 С.С. Юров

«04» февраля 2025 г.

Б1.О.03 МОДУЛЬ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03.01 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Для направления подготовки:

42.03.05. Медиакоммуникации

Тип задач профессиональной деятельности:

организационный

Направленность (профиль):

Продюсирование мультимедиа проектов

Формы обучения:

очная

Москва – 2025

Разработчик (и):

Бронникова Евгения Михайловна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

Федоров Александр Викторович, старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна».

«20» января 2025 г.


(подпись)

/Е.М. Бронникова /

«20» января 2025 г.


(подпись)

/А.В. Федоров /

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО 42.03.05 Медиакommunikации (уровень бакалавриата), утв. Приказом Министерства образования и науки РФ № 527 от 08.06.2017 г.

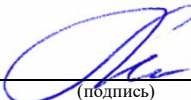
СОГЛАСОВАНО:

Декан ФУБ


(подпись)

/Н.Е. Козырева /

Заведующий кафедрой
разработчика РПД


(подпись)

/ Е.С. Мальцева /

Протокол заседания кафедры №6 от «22» января 2025 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: формирование у студентов системы теоретических знаний и базовых практических навыков управления организацией.

Задачи:

- получение системного представления о менеджменте организации;
 - изучение основных концепций современного менеджмента, истории развития науки управления, основных подходов и принципов управления, методов принятия управленческих решений;
 - овладение базовыми навыками анализа внутренней среды организации;
 - выработка умения анализировать и диагностировать конкретные ситуации, ставить цели, задачи и находить методы их решения;
 - усиление креативной составляющей личности студента путем организации дискуссий, обсуждения и анализа конкретных ситуаций;
- обеспечение подготовки конкурентоспособных профессионалов, которые с точки зрения теории и практики менеджмента умеют адаптироваться к текущим изменениям условий рынка.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Место дисциплины в учебном плане:

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули).

Часть: Обязательная часть.

Модуль: Общепрофессиональной подготовки.

Осваивается: 1 - 2 семестры.

3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

ОПК-7 - способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели

ОПК-7 Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности	ОПК-7.1. Знает цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности	Знает: цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Умеет: учитывать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Владеет: навыками внедрения принципов социальной ответственности в профессиональную деятельность
---	---	---

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Общая трудоемкость дисциплины «Теория менеджмента» для студентов всех форм обучения, реализуемых в АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна» по направлению подготовки 42.03.05. Медиакоммуникации, составляет: 6 зачетных единиц (216 часов).

Вид учебной работы	Всего число часов и (или) зачетных единиц
Аудиторные занятия	72
<i>в том числе:</i>	
Лекции	36
Практические занятия	36
Лабораторные работы	-
Самостоятельная работа	54
<i>в том числе:</i>	
часы на выполнение КР / КП	-
Промежуточная аттестация:	
Вид	Экзамен – 1, 2 семестры
Трудоемкость (час.)	90
Общая трудоемкость з.е. / часов	6 з.е. / 216 час.

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Темы дисциплины		Количество часов			
№	Наименование	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)
1	Основные элементы системы менеджмента	8	9	-	14
2	Основные процессы системы менеджмента	10	9	-	13
<i>Итого за 1 семестр</i>		18	18	-	27
<i>Форма контроля 1 семестр</i>		<i>экзамен</i>			45
<i>Всего часов за 1 семестр</i>		108 / 3 з.е.			
3	Системные аспекты командообразования	9	9	-	13
4	Системные аспекты организации	9	9	-	14

Темы дисциплины		Количество часов			
№	Наименование	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самост. работа (в т.ч. КР / КП)
	<i>Итого за 2 семестр</i>	18	18	-	27
	<i>Форма контроля 2 семестр</i>	<i>экзамен</i>			45
	<i>Всего часов за 2 семестр</i>	108 / 3 з.е.			
	Итого по дисциплине (часов)	36	36	-	54
	Итого часов по формам контроля				90
	Всего по дисциплине	216 / 6 з.е.			

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основные элементы системного менеджмента

1.1. Менеджмент как вид профессиональной деятельности

Понятие менеджмента. Тенденции современного менеджмента. Принципы менеджмента. Функции менеджмента. Контур управления.

1.2. Кто такой профессиональный менеджер

Отличительные признаки менеджера. Структура труда менеджера. Основные компетенции современного менеджера. Соотношение функций менеджера и уровней управления. Модель менеджера.

1.3. Основные показатели менеджмента

Определение экономичности, результативности и эффективности. Тактическая и стратегическая результативность. Тактическая и стратегическая эффективность. Результативность и эффективность менеджера.

Тема 2. Основные процессы системного менеджмента

2.1. Основные функции менеджмента

Целеполагание. Планирование. Организация. Стимулирование. Координация. Контроль.

2.2. Общение и коммуникации в менеджменте

Коммуникации и общение. Типология коммуникаций. Основные характеристики управленческой информации. Особенности восприятия информации. Факторы, повышающие и снижающие эффективность коммуникации.

2.3. Принятие и реализация управленческих решений

Типология управленческих решений. Процесс принятия решений. Информационное обеспечение принятия управленческих решений. Проблемы и возможности. Связь управленческих решений с целями и результатами. Факторы, повышающие и снижающие эффективность принятия и реализации управленческих решений.

2.4. Власть и политика менеджера

Концепция власти и политики менеджера. Типология власти. Типология политики. Область действия власти и политики. Типология стилей руководства. Последствия недостаточного и чрезмерного руководства.

2.5. Стимулирование и мотивация персонала

Концепция стимулирования и мотивации. Зависимость трудовой активности и вознаграждения. Типология основных мотивационных типов. Типология основных стимулов. Соответствие мотивационных типов и стимулов.

Тема 3. Системные аспекты командообразования

3.1. Группа и команда как объект управления

Природа командообразования. Сравнение команды и группы. Эволюция теорий командообразования. Современные теории командообразования. Типы команд. Проблемы командообразования. Создание благоприятной среды для командообразования.

3.2. Как создаются команды

Глобальные вызовы для команды. Миссия команды. Мотивация членов команды. Ответственность членов команды. Власть лидера. Жизненные циклы командообразования. Мифы о командах.

3.3. Инструменты командообразования

Создание смыслов. Создание целей. Создание отношений. Создание мотивационной среды. Создание стратегии. Командные роли. Распределенное лидерство. Разрешение конфликтов.

3.4. Компетенции членов команды

Философия членов команды. Принципы членов команды. Личные качества членов команды. Факторы успеха. Трудолюбие. Страсть. Концентрация. Преодоление себя. Креативность. Самосовершенствование. Упорство. Служение людям.

3.5. Результативность и эффективность команды

Результативность и эффективность команды: в условиях стабильности, в условиях неопределенности, при проведении изменений, в условиях кризиса. Факторы сохранения команды.

Тема 4. Системные аспекты организации

4.1. Организация как объект управления

Сущность понятия «организация». Организационно-правовые формы организаций. Классификация организаций по различным признакам. Этапы жизненного пути организации по Л. Грейнеру. Теория жизненного цикла организации по И. Адизесу. Подсистемы организации по Дж. Клоусону. Модель шести систем по С. Адамс и Б. Адамс. Модель 7-S (Т. Питерс, Р. Уотерман, Дж. Филиппс). Общая характеристика внешней среды организации: взаимосвязанность факторов, сложность, подвижность, неопределенность. Факторы внешней среды прямого воздействия: поставщики, потребители, конкуренты, государственные органы. Факторы внешней среды косвенного воздействия: технологии, экономика, политические и социо-культурные факторы. Системный подход к менеджменту (Ч. Барнард, Дж. П. Гетти, П. Друкер, Т. Парсонс, Н. Винер, У. Эшби).

Сущность понятия «система», основные виды и свойства систем. Суть представления об организации как об открытой системе. Сущность и основные положения ситуационного подхода (Г. Кунц, Дж. Томпсон, Г. Шерман, П. Лоуренс, Дж. Лорш). Идеи уникальности и универсальности. Четырехшаговый процесс. Внутренние и внешние ситуационные переменные.

4.2. Организационная структура

Понятие организационной структуры. Типология организационных структур. Функции организационных структур. Влияние структуры на организационную результативность: подходы к измерению. Соответствие структуры принятой стратегии. Развитие организационной структуры.

4.3. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Типология организационных культур. Функции организационных культур. Влияние культуры на организационную эффективность: подходы к измерению. Соответствие культуры принятой стратегии. Развитие организационной культуры.

7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа не предусмотрена

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Приложение 1.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

9.1. Рекомендуемая литература:

1. Михненко П.А. Теория менеджмента: учебник: [16+] / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва: Университет Синергия, 2018. – 520 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881>
2. Блинов А. О. Теория менеджмента: учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 304 с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=573334
3. Понуждаев Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: [16+] / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – Кн. 1. – 661 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271807>
4. Люханова С.В. Менеджмент организации: учебное пособие: [16+] / С.В. Люханова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 332 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562200>
5. Ершова Н. А. Разработка управленческих решений в системе эффективного менеджмента / Н. А. Ершова; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). – Москва: МИРБИС: Перо, 2015. – 240 с.
Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=445845&sr=1
6. Дорофеева Л.И. Основы теории управления: учебно-методический комплекс / Л.И. Дорофеева. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 450 с.

- Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426939>
7. Ким С. А. Теория управления: учебник / С. А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 240 с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
8. Киселева М.М. Теория менеджмента: организационное поведение: [16+] / М.М. Киселева; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 87с.
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575435>

9.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

При осуществлении образовательного процесса по данной учебной дисциплине предполагается использование:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

1. Windows 10 Pro Professional (Договор: Tr000391618, Лицензия: V8732726);
2. Microsoft Office Professional Plus 2019 (Договор: Tr000391618, Лицензия: V8732726);
3. Браузер Google Chrome;
4. Браузер Yandex;
5. Adobe Reader - программа для просмотра, печати и комментирования документов в формате PDF

9.3. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <https://biblioclub.ru/> - университетская библиотечная система online Библиоклуб.ру
2. <http://window.edu.ru/> - единое окно доступа к образовательным ресурсам
3. <https://uisrussia.msu.ru/> - базы данных и аналитических публикаций университетской информационной системы Россия
4. <https://www.elibrary.ru/> - электронно-библиотечная система eLIBRARY.RU, крупнейшая в России электронная библиотека научных публикаций
5. <http://www.consultant.ru/> - справочная правовая система КонсультантПлюс
6. <https://gufo.me/> - справочная база энциклопедий и словарей Gufo.me
7. <https://slovaronline.com> - поисковая система по всем доступным словарям и энциклопедиям
8. <https://www.tandfonline.com/> - коллекция журналов Taylor&Francis Group включает в себя около двух тысяч журналов и более 4,5 млн. статей по различным областям знаний
9. <http://www.aup.ru/> - бизнес-портал для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий
10. <https://www.vedomosti.ru/rubrics/management> - интернет журнал «Ведомости» менеджмент
11. <https://amr.ru/> - официальный сайт Ассоциации менеджеров России

12. <https://rjm.spbu.ru/> - «Российский журнал менеджмента» — научный журнал в области менеджмента
13. <https://www.cfin.ru/about/> - «Корпоративный менеджмент» — интернет-проект справочной и методической информации, аналитики и практических примеров по управлению компаниями, инвестициям, оценке, финансам и пр.
14. <https://www.e-xecutive.ru/> - сообщество менеджеров: публикации профессионалов по вопросам менеджмента
15. <http://www.gd.ru/> – сайт журнала «Генеральный директор»
16. <http://www.mevriz.ru/> – сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»
17. <http://www.zhuk.net> – сайт журнала «Управление компанией»

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Оборудованные учебные аудитории, в том числе с использованием видеопроектора и подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

2. Аудитории для самостоятельной работы с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

3. Компьютерный класс с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

4. Аудио и видеоаппаратура.

5. Учебно-наглядное оборудование.

№ 423

Учебная аудитория для проведения учебных занятий. Аудитория оснащена оборудованием и техническими средствами обучения:

а) учебной мебелью: столы, стулья, доска маркерная учебная

б) стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41, экран, колонки.

в) 1 компьютер, подключенный к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна»

№ 402

Помещение для самостоятельной работы. Аудитория оснащена оборудованием и техническими средствами обучения:

а) учебной мебелью: столы, стулья, доска маркерная учебная

б) стационарный широкоформатный мультимедиа-проектор Epson EB-X41, экран, колонки.

в) 22 компьютера, подключенных к сети «Интернет», с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна»

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы студента. Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и

инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, экзаменам; выполнение контрольных работ.

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Основу самостоятельной работы студента составляет работа с учебной и научной литературой. Из опыта работы с книгой (текстом) следует определенная последовательность действий, которой целесообразно придерживаться. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного). Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:

- **План** – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

- **Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

- **План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

- **Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

- **Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

- **Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию включает 2 этапа:

Первый этап – организационный;

Второй этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Методические рекомендации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов по освоению дисциплины

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья имеют возможность изучать дисциплину по индивидуальному плану, согласованному с преподавателем и деканатом.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному плану предполагаются: изучение дисциплины с использованием информационных средств; индивидуальные консультации с преподавателем (разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала), индивидуальная самостоятельная работа.

В процессе обучения студентам из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья информация предоставляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа (с возможностью увеличения шрифта).

В случае необходимости информация может быть представлена в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Индивидуальные консультации с преподавателем проводятся по отдельному расписанию, утвержденному заведующим кафедрой (в соответствии с индивидуальным графиком занятий обучающегося).

Индивидуальная самостоятельная работа обучающихся проводится в соответствии с рабочей программой дисциплины и индивидуальным графиком занятий.

Текущий контроль по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств, в формах адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА»

Факультет управления бизнесом

Фонд оценочных средств

Текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)

Б1.О.03.01 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Для направления подготовки:

42.03.05 Медиакоммуникации
(уровень бакалавриата)

Тип задач профессиональной деятельности:
Организационный

Направленность (профиль):
Продюсирование мультимедиа проектов

Форма обучения:
очная

Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели
ОПК-7 Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности	ОПК-7.1. Знает цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности	Знает: цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Умеет: учитывать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Владеет: навыками внедрения принципов социальной ответственности в профессиональную деятельность

Показатели оценивания результатов обучения

Шкала оценивания			
неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Не знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Не умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Не владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели	В целом знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускает грубые ошибки В целом умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества, но часто испытывает затруднения В целом владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели, но часто испытывает	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели, но иногда допускает ошибки Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества, но иногда испытывает затруднения Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели, но иногда испытывает	Знает: формы, виды и функции стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели Умеет: определять и устанавливать разные виды коммуникации, используя стратегии сотрудничества Владеет: навыком социального взаимодействия и стратегиями взаимного сотрудничества для достижения поставленной цели

	затруднения	затруднения	
Не знает: цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Не умеет: учитывать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Не владеет: навыками внедрения принципов социальной ответственности в профессиональную деятельность	В целом знает: цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности, но допускает грубые ошибки В целом умеет: учитывать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности, но часто испытывает затруднения В целом владеет: навыками внедрения принципов социальной ответственности в профессиональную деятельность, но часто испытывает затруднения	Знает: цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности, но иногда допускает ошибки Умеет: учитывать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности, но иногда испытывает затруднения Владеет: навыками внедрения принципов социальной ответственности в профессиональную деятельность, но иногда испытывает затруднения	Знает: цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Умеет: учитывать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности Владеет: навыками внедрения принципов социальной ответственности в профессиональную деятельность

Оценочные средства

Задания для текущего контроля

Пример тестов:

Тест 1.

1. Какая функция является определяющей в менеджменте?

(выберите один вариант ответа)

- планирование
- организация
- целеполагание
- контроль
- координация
- стимулирование
- все ответы верны

2. Функция – это:

(выберите один вариант ответа)

- роль, которую выполняет субъект или объект в определенной сфере деятельности;
- отношения между объектами, когда изменение одного из них ведет к изменению другого;
- все ответы верны;

3. Какие особенности характеризуют работу менеджера?

(выберите несколько вариантов ответа)

- наделенный властью
- наемный работник
- обладающий управленческими компетенциями

сотрудник организации
занимающийся предпринимательством

4. «Предприниматель» относится к группе;
(выберите один вариант ответа)
межличностных ролевых установок менеджера
информационных ролевых установок менеджера
ролевых установок, связанных с принятием решений
все ответы верны

5. Система планов организации основана на понимании менеджерами:
(выберите несколько вариантов ответа)
миссии организации
целей организации
особенностей организации
особенностей рынка
все ответы верны

6. В основе системы планов организации лежат:
(выберите один вариант ответа)
долгосрочные планы
стратегические планы
оперативные планы
отраслевые планы
все ответы верны

7. Что является начальным этапом контроля в организации?
(выберите один вариант ответа)
пересмотр стандартов
корректирующие действия
оценка отклонений
планирование результатов
нет правильного ответа

8. Создание условий для мотивации персонала осуществляется на этапе:
(выберите один вариант ответа)
текущего контроля
предварительного контроля
заключительного контроля
все ответы верны

9. Релевантность – это качество информации, определяющее:
(выберите один вариант ответа)
возможность получения информации потребителем
удобство формы и объема информации для потребителя
соответствие информации запросам потребителя
все ответы верны

10. Метод поиска информации «Pull» характеризуется:
(выберите несколько вариантов ответа)
одноразовой потребностью в информации
поглощением информации

затратами большого количества времени
привлечением внимания к важной информации

11. Принять управленческое решение – это:

(выберите один вариант ответа)

сделать выбор такого варианта, чтобы результат оказался наиболее успешным и выгодным для организации

сделать выбор такого варианта, чтобы затраты времени и сил были минимальными

сделать выбор такого варианта, чтобы затраты ресурсов были минимальными

все ответы верны

12. На принятие управленческого решения непосредственно влияют:

(выберите один вариант ответа)

ограничивающие факторы

препятствующие факторы

установки, мнение, опыт ЛПР

все ответы верны

13. Диагностика проблемы (ситуации) при разработке рациональных управленческих решений осуществляется следующими способами:

(выберите несколько вариантов ответа)

выявление отклонений какого-либо показателя работы от нормы

выявление недостатков в алгоритме принятия решений

выявление ошибок в принятии решений ЛПР

выявление потенциальной возможности

14. Этап реализации управленческого решения заканчивается:

(выберите один вариант ответа)

подготовкой отчета

выполнением предписанных мероприятий на основе обработанной информации

контролем этапов реализации

все ответы верны

15. Теория Д. Мак-Клеланда включает в себя следующие виды потребностей:

(выберите несколько вариантов ответа)

потребность в причастности

потребность в признании

потребность во власти

потребность в успехе

потребность в отдыхе

16. Недостаток мотиваторов согласно теории Ф. Герцберга:

(выберите несколько вариантов ответа)

не снижает удовлетворенность сотрудников своей работой

вызывает удовлетворение и мотивирует сотрудников на повышение эффективности работы

снижает удовлетворенность сотрудников своей работой

не мотивирует сотрудников на выполнение эффективной работы

17. Валентность в теории В. Врума – это:

(выберите один вариант ответа)

ожидание сотрудником определенного вознаграждения за результаты работы предполагаемая степень удовлетворения или неудовлетворения сотрудника в результате получения им конкретного вознаграждения ожидание того, что затраченные сотрудником усилия дадут желаемый результат все ответы верны

18. Согласно теории Д. Адамса, возможны следующие реакции сотрудников на несправедливость:

(выберите несколько вариантов ответа)

требования увеличить вознаграждение

сокращение собственных усилий

изменение самооценки

попытка перейти на другое место работы

выбор для себя другого объекта сравнения

все ответы верны

19. Согласно концепции трудовой мотивации В. Герчикова, профессионалы ценят:

(выберите один вариант ответа)

полную ответственность за дело

хорошую оплату труда

результативность общего дела

содержание самой работы

признание личных заслуг

все ответы верны

20. Модель принятия решений В. Врума и Ф. Йеттона используется для:

(выберите один вариант ответа)

поддержки принятия управленческих решений

определения типа лидерского поведения

все ответы верны

Тест 2.

1. На что в первую очередь должна опираться система контроля качества на современном предприятии

на четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов

на оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса

на жесткий аппарат контроля на выходе продукции

на проверку готовой продукции

2. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля

в объеме

во времени осуществления

в методах

в объеме и методах

3. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу

передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю

передается ответственность нижестоящему руководителю

передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель

назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность

4. «Отцом научного управления» часто называют

А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования

Фрэнк и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблигами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего

Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений

Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание

5. Каково оптимальное число подчиненных

чем больше подчиненных, тем легче работать

15-30 человек

7-12 человек

3-5 человек

6. Самый трудный и дорогостоящий элемент контроля – это

выбор стандартов

выбор подходящей единицы измерения

выбор критериев

измерение результатов

7. Технология мелкосерийного или единичного производства обычно применяется в таких компаниях как

«Макдональдс»

«Форд»

«Шелл»

«Боинг»

8. Является ли управление производительным трудом

да, т.к. управление создает новую стоимость

нет, это всего лишь надзор и контроль

нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового механизма

9. Цели, которые могут быть использованы в качестве стандартов для контроля отличаются следующие:

высокий моральный уровень

временные рамки, конкретный критерий

использование косвенных проявлений

временные рамки

10. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха
функциональные отношения

материальные отношения
линейные отношения
отношения управленческого аппарата

11. Из перечисленных пунктов: 1. Выработка четких, кратких целей. 2. выработка целей снизу вверх. 3. реалистичный план, пути его реализации, контроль и оценка результатов и контроль. 4. корректировка принятых планов, оценка результатов и контроль. К основным стадиям управления

- 1, 2, 3
- 2, 3, 4
- 1, 3, 4
- 1, 2, 3, 4

12. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файоллю
планирование работ
организация работ
независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)
контроль

13. Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:

- люди – продукция – прибыль
- прибыль – люди – продукция
- продукция – прибыль – люди
- люди – прибыль – продукция

14. Сущность ситуационного подхода состоит

- знание методов профессионального управления доказавших свою эффективность; умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций
- правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов
- все перечисленное
- применение способов действия, вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности

15. Правило — это

- последовательность действий, которые следует предпринять в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению
- гарантия выполнения конкретных действий конкретными способами в специфической единичной ситуации
- конкретно сформулированный опыт прошлого
- последовательность операций

16. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего как «лидер»

- способность определить место себя и принять корректирующие меры
- умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
- быть общительным
- умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

17. Какова важнейшая функция управления

- получение максимальной прибыли
- создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия

минимизация налоговых платежей
завоевывание новых рынков сбыта

18. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений
степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы
степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя
уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат
уровень превышения своих полномочий

19. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является
бюджет
заключение аудиторской организации
баланс
финансовый отчет за прошедший период времени

20. Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху
работоспособность
прогнозирование человеческого поведения
лидерство
прогнозирование спроса на продукцию

Тест 3.

1. Элементами системы менеджмента организации являются:
персонал
менеджеры
структурные подразделения
акционеры
все ответы верны

2. К факторам, характеризующим внутреннюю среду организации в SWOT – анализе, относятся:
возможности
сила
угрозы
слабость

3. Наибольшую свободу своим подчиненным предоставляет лидер, обладающий:
авторитарным стилем
демократическим стилем
либеральным стилем
ситуационным стилем
нет правильного ответа

4. Ситуационная модель Ф. Фидлера построена на принципе:
отношения лидера к НПР – наименее предпочтительному сотруднику
отношения лидера к НПР – наиболее предпочтительному сотруднику
отношения лидера к НПР – наиболее подчиняющемуся сотруднику
все ответы верны

5. Согласно модели лидерства И. Адизеса, стилю «Предприниматель» соответствует формула:

рАеі

раЕі

раеІ

Раеі

нет правильного ответа

6. Лидером, согласно И. Адизесу, можно назвать только такого руководителя, который:
успешно выполняет две или более функций, одной из которых обязательно должна быть «Интеграция»

успешно выполняет три или более функций, одной из которых обязательно должна быть «Предпринимательство»

успешно выполняет все функции

все ответы верны

7. Основными причинами, побуждающими людей вступать в неформальные отношения, являются:

потребность в общении;

симпатия;

самозащита;

стремление к взаимопомощи;

потребность в причастности;

все ответы верны;

8. Сильной считается организация, в которой:

сильные социальные и средние экономические связи;

сильные экономические и средние социальные связи;

сильные социальные и экономические связи;

слабые социальные и экономические связи;

нет правильного ответа;

9. Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – это:

коммерческая организация, учрежденная одним или несколькими лицами, уставный капитал которой разделен на доли определенных размеров, и участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества;

коммерческая организация, учрежденная одним или несколькими лицами, уставный капитал которой разделен на доли определенных размеров, и участники общества несут субсидиарную ответственность;

коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество;

нет правильного ответа;

10. Системообразующим фактором в организации является:

полезный результат (ожидаемый эффект);

подсистема управления;

производственная подсистема;

все ответы верны;

11. Неаддитивность как системное свойство заключается в том, что:

эффект от действия системы нельзя определять как алгебраическую сумму эффектов ее элементов;

любая система обладает особыми свойствами, не присущими ее подсистемам;

любая система способна возвращаться в заданное состояние после окончания какого-либо внешнего воздействия;
нет правильного ответа;

12. Аспект использования законов организации состоит в том, что:
практическое применение законов в управлении организации приводит к повышению эффективности ее работы;
практическое применение законов в управлении организации указывает на действие законов, т.е. механизм закономерных зависимостей;
практическое применение законов в управлении организации указывает на объективные, устойчивые и существенные зависимости, определяющие функционирование и развитие организации;
все ответы верны;

13. Организационная деятельность в самом общем случае предполагает:
обеспечение эффективного взаимодействия между исполнителями;
распределение задач между исполнителями;
обеспечение соблюдения трудового законодательства;
обеспечение технологической дисциплины;
все ответы верны;

14. Основными составляющими организационной культуры являются:
стиль управления;
интерес сотрудников к работе;
отношения в коллективе;
условия труда;
коммуникации между подразделениями;
все ответы верны;

15. Согласно Л.Грейнеру, жизненный цикл организации состоит из следующих стадий развития:
креативность;
директивное руководство;
делегирование;
координация;
сотрудничество;
все ответы верны;

16. Согласно И.Адизесу, стадии Расцвет жизненного цикла организации соответствует:
ориентация на результат, дополняемая видением перспективы;
ориентация на административную функцию, с замедлением достижения результата;
ориентация на результат, дополняемая стабильными и прогнозируемыми темпами роста;
все ответы верны;

17. Теория Е управления организационными изменениями М.Бира и Н.Нориа характеризуется:
повышением прибыли;
развитием организационных способностей;
использованием финансовых стимулов;
сочетанием различных стимулов;
планируемыми и программированными изменениями;
реакцией на появляющиеся возможности;

все ответы верны;

18. Современная российская модель управления:
демократическая
промежуточная между авторитарной и демократической
промежуточная между демократической и либеральной
авторитарная
нет правильного ответа

Тест 4.

1. Что называется «социотехническими системами»

люди, участвующие в процессе производства

компьютеры

станки с программным управлением

компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

2. Из перечисленных пунктов: 1. предоставляет руководству информацию, необходимую для планирования в будущем; 2. сравнение фактически полученных и требуемых результатов; 3. способствует мотивации персонала. К функциям заключительного контроля относится

1, 2

2, 3

только 1

1,2, 3

3. Тактика — это

долгосрочная стратегия

краткосрочная стратегия

среднесрочный план, результаты проявляются через 3-4 года

среднесрочный план, результаты проявляются через 1-2 года

4. Какова причина, по которой требуется проверка результата принятого решения

если решение хорошее, вы будете знать, что делать в аналогичной ситуации, если плохое – будете знать, что не следует делать

по точности реализации решения возможна оценка квалификации подчиненных

проверка надежности административной структуры

проверка надежности экспертной структуры

5. Целью контроля является

проверка выполнения плана

сбор статистических сведений

усиление зависимости подчиненных

обеспечение руководства информацией для корректировки плана

6. В чем заключается принцип единства управления

у любого служащего (работника) может только один руководитель

полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек

число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано
ответственность за работу коллектива несет группа руководителей

7. Отличительной чертой формальной организации является
отсутствие единства в действиях ее членов
жесткое давление на ее членов
наличие должностных инструкций и предписаний
сознательная координация действий двух или более лиц

8. Процедура – это
последовательность действий, которые следует предпринимать в конкретной ситуации,
имеющей тенденцию к повторению
последовательность конкретных действий, которые следует выполнять в единичной
специфической ситуации
использование опыта прошлого
гарантированное выполнение конкретных действий

9. Каким образом влияние через страх можно использовать в отношении
квалифицированных работников
запугивания снижением зарплаты
угрозой увольнения
угрозой понижения в должности
запугивая возможность ущемления самолюбия

10. Для каких целей в процессе принятия решений используется «мозговая атака»
интенсификация мыслительного процесса
анализ нестандартных решений
выявление альтернатив
вовлечение всех участников в процесс принятия решений

Оценка формируется следующим образом:

- оценка «отлично» - 85-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо» - 70-84% правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - 40-69% правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - менее 39% правильных ответов.

Пример тем для рефератов:

1. Социально-культурные основы предпринимательства и управления.
2. Управленческие революции: сущность, содержание, историческое значение.
3. Формирование и развитие менеджмента в США.
4. Формирование и развитие менеджмента в Западной Европе.
5. Формирование и развитие менеджмента в Японии.
6. Формирование и развитие организационно-управленческой мысли в России.
7. Система управления современной организацией: общая характеристика.
8. Внутренняя и внешняя среда организации.
9. Основы стратегического планирования деятельности современной организации.
10. Основы тактического планирования деятельности современной организации.

11. Управленческие решения в системе современного менеджмента.
12. Содержательные теории мотивации: сравнительный анализ.
13. Процессуальные теории мотивации: сравнительный анализ.
14. Особенности мотивации персонала российских предприятий (организаций).
15. Современные системы стимулирования и мотивации персонала.
16. Современные методы управления: сущность, содержание, основные достоинства и недостатки.
17. Контроль и контроллинг в системе менеджмента.
18. Власть и партнерство в системе современного менеджмента.
19. Лидерство как организационно-управленческий феномен.
20. Формальные и неформальные отношения персонала.

Оценка рефератов производится по шкале «зачтено» / «не зачтено».

Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к экзамену (1 семестр):

1. Системная концепция и тенденции современного менеджмента.
2. Смысл работы и предназначение менеджера.
3. Основные навыки и умения менеджера.
4. Уровни исполнителя и менеджера.
5. Требования к цели (SMART, PURE, CLEAR) и предназначение цели.
6. Основные функции менеджмента: определения и взаимозависимость.
7. Планирование как функция менеджмента: характеристики и область применения.
8. Организация как функция менеджмента: характеристики и область применения.
9. Стимулирование как функция менеджмента: характеристики и область применения.
10. Координация как функция менеджмента: характеристики и область применения.
11. Контроль как функция менеджмента: характеристики и область применения.
12. Результативность и эффективность: основные характеристики.
13. Человек как объект управления: характеристики и область применения.
14. Модель «менеджмент с вертолета»: характеристики и область применения.
15. Модель согласования интересов: характеристики и область применения.
16. Принцип Парето: характеристики и область применения.
17. Дерево проблем: характеристики и область применения.
18. Модель управления изменениями: характеристики и область применения.
19. Модель «Анализ поля сил»: характеристики и область применения.
20. Модель системы управления: характеристики и область применения.
21. Общение: основные определения.
22. Информация: основные характеристики и положения.
23. Восприятие: основные стратегии и особенности.
24. Факторы, снижающие и повышающие эффективность коммуникации.
25. Модель Гарольда Лассвелла.
26. Характеристики управленческих задач.
27. Принятие решений: основные определения.
28. Типологии решений: характеристики и область применения.
29. Модели принятия решений: характеристики и область применения.
30. Мотивация и стимулирование: основные определения.
31. Основные теории мотивации: характеристики и область применения.

32. Мотивационные типы: описание и особенности.
33. Классификация форм стимулирования: описание и особенности.
34. Соответствие форм стимулирования мотивационным типам.
35. Власть: характеристики и инструменты.
36. Политика: характеристики и инструменты.
37. Уровни готовности работников: описание и особенности.
38. Ситуативные стили руководства: описание и особенности.
39. Соответствие стилей руководства уровням готовности работников.
40. Правильный стиль, недостаточное и чрезмерное руководство.

Примерные вопросы к экзамену (2 семестр):

1. Особенности формирования и функционирования виртуальной команды.
2. Факторы, влияющие на формирование организационной структуры.
3. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
4. Что наблюдать в команде (характеристики поведения).
5. Структура организации: определения, типология.
6. Культура организации: определения, типология.
7. Формы проявления организационной культуры.
8. Управление организационными изменениями.
9. Концепция приемлемой результативности.
10. Характеристики эффективности команды.
11. Характеристики сплоченности команды.
12. Оперативное управление организацией.
13. Дилеммы организационной структуры.
14. Симптомы «группового» мышления.
15. Основные этапы развития команды.
16. Командные роли по М. Белбину.
17. Командные роли по И. Адизесу.
18. Этапы построения организации.
19. Отличия команды от группы.
20. Цели лидера команды.
21. Закон относительных наименьших сопротивлений: место и роль в системной модели.
22. Закон информированности-упорядоченности: место и роль в системной модели.
23. Закон пропорциональности (гармонии): место и роль в системной модели.
24. Закон единства анализа и синтеза: место и роль в системной модели.
25. Закон самосохранения: место и роль в системной модели.
26. Закон композиции: место и роль в системной модели.
27. Закон синергии: место и роль в системной модели.
28. Закон развития: место и роль в системной модели.
29. Принципы динамической организации.
30. Принципы статической организации.
31. Основные концепции бизнеса: сравнительный анализ их характеристик.
32. Основные типы рынков: сравнительный анализ их характеристик.
33. Основные виды материальных и нематериальных благ.
34. Основные характеристики бизнеса.
35. Родовые признаки бизнеса.
36. Цели участников бизнеса.

Критерии оценки при проведении промежуточной аттестации

Оценивание знаний обучающихся осуществляется по 4-балльной шкале при проведении экзаменов и зачетов с оценкой (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно») или 2-балльной шкале при проведении зачета («зачтено», «не зачтено»).

При прохождении обучающимися промежуточной аттестации оцениваются:

1. Полнота, четкость и структурированность ответов на вопросы, аргументированность выводов.
2. Качество выполнения практических заданий (при их наличии): умение перевести теоретические знания в практическую плоскость; использование правильных форматов и методологий при выполнении задания; соответствие результатов задания поставленным требованиям.
3. Комплексность ответа: насколько полно и всесторонне обучающийся раскрыл тему вопроса и обратился ко всем ее аспектам.

Критерии оценивания

4-балльная шкала и 2-балльная шкалы	Критерии
«Отлично» или «зачтено»	1. Полные и качественные ответы на вопросы, охватывающие все необходимые аспекты темы. Обучающийся обосновывает свои выводы с использованием соответствующих фактов, данных или источников, демонстрируя глубокую аргументацию. 2. Обучающийся успешно переносит свои теоретические знания в практическую реализацию. Выполненные задания соответствуют высокому уровню качества, включая использование правильных форматов, методологий и инструментов. 3. Обучающийся анализирует и оценивает различные аспекты темы, демонстрируя способность к критическому мышлению и самостоятельному исследованию.
«Хорошо» или «зачтено»	1. Обучающийся предоставляет достаточно полные ответы на вопросы с учетом основных аспектов темы. Ответы обучающегося имеют ясную структуру и последовательность, делая их понятными и логически связанными. 2. Обучающийся способен применить теоретические знания в практических заданиях. Выполнение задания в целом соответствует требованиям, хотя могут быть некоторые недочеты или неточные выводы по полученным результатам. 3. Обучающийся представляет хорошее понимание темы вопроса, охватывая основные аспекты и направления ее изучения. Ответы обучающегося содержат достаточно информации, но могут быть некоторые пропуски или недостаточно глубокие суждения.
«Удовлетворительно» или «зачтено»	1. Ответы на вопросы неполные, не охватывают всех аспектов темы и не всегда структурированы или логически связаны. Обучающийся предоставляет верные выводы, но они недостаточно аргументированы или основаны на поверхностном понимании предмета вопроса. 2. Обучающийся способен перенести теоретические знания в практические задания, но недостаточно уверен в верности примененных методов и точности в их выполнении. Выполненное задание может содержать некоторые ошибки, недочеты или расхождения. 3. Обучающийся охватывает большинство основных аспектов темы

	вопроса, но демонстрирует неполное или поверхностное их понимание, дает недостаточно развернутые объяснения.
«Неудовлетворительно» или «не зачтено»	1. Обучающийся отвечает на вопросы неполно, не раскрывая основных аспектов темы. Ответы обучающегося не структурированы, не связаны с заданным вопросом, отсутствует их логическая обоснованность. Выводы, предоставляемые обучающимся, представляют собой простые утверждения без анализа или четкой аргументации. 2. Обучающийся не умеет переносить теоретические знания в практический контекст и не способен применять их для выполнения задания. Выполненное задание содержит много ошибок, а его результаты не соответствуют поставленным требованиям и (или) неправильно интерпретируются. 3. Обучающийся ограничивается поверхностным рассмотрением темы и не показывает понимания ее существенных аспектов. Ответ обучающегося частичный или незавершенный, не включает анализ рассматриваемого вопроса, пропущены важные детали или связи.

ФОС для проведения промежуточной аттестации одобрен на заседании кафедры
 Протокол заседания кафедры № 06 от «22» января 2025 г.