

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**им. В.П. Астафьева**  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

*Кафедра экономики и менеджмента*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**

Направление подготовки: *38.03.02 Менеджмент*  
Профиль/название программы: *Менеджмент организации*  
квалификация (степень): *бакалавр*

Красноярск 2019

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента» составлена доцентом кафедры менеджмента организации Лобковым К.Ю.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры менеджмента организации протокол № 5 от «12» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой  
А.А. Лукьянова



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«17» мая 2017 г. Протокол № 4

Председатель НМСС (Н)



О.В. Груздева

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента» составлена доцентом кафедры менеджмента организации Лобковым К.Ю.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры менеджмента организации протокол № 5 от «14» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой  
А.А. Лукьянова



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«11» июня 2018 г. Протокол № 5  
Председатель НМСС (Н)



М.А. Кухар

Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента» составлена доцентом кафедры экономики и менеджмента Лобковым К.Ю.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры экономики и менеджмента

протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



О.Н Владимирова

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



Т.Г. Авдеева

## I. Пояснительная записка

1. **Рабочая программа дисциплины «Теория менеджмента»** разработана согласно ФГОС ВО направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент». Учебный курс Б1.В.01.02 «Теория организации» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана основной образовательной программы и основывается на ранее изученных дисциплинах профессионального цикла бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент организации». Дисциплина находится в тесной связи с содержанием предметов базовой и вариативной части профессионального цикла. Изучение данной дисциплины осуществляется в третьем семестре (второй курс), в четвертом семестре (второй курс), в пятом семестре (третий курс) бакалавриата при заочной форме обучения. Содержание данной дисциплины является опорой для прохождения производственной практики. Основные положения данной дисциплины будут использованы в практической профессиональной деятельности бакалавра.

2. **Трудоемкость дисциплины «Теория менеджмента»** составляет 4 з.е. (144 часа) при заочной форме обучения. Контактная работа с преподавателем составляет 28 часов при заочной форме обучения. Самостоятельная работа студентов составляет 103 часа (при заочной форме обучения).

3. **Цель изучения дисциплины** – подготовка бакалавра к практической деятельности в части управления организацией.

### 4. Планируемые результаты обучения.

В ходе изучения дисциплины «Теория менеджмента» осуществляется формирование следующей компетенции:

- способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5).

Таблица 1

Планируемые результаты обучения

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Код результата обучения (компетенция)
Формирование понимания теоретических основ менеджмента и основных тенденций развития менеджмента в современных условиях.	Знать основные понятия, цели и задачи теории менеджмента.	ПК-5
	Уметь применять знания целей и задач в управлении организацией.	
	Владеть современными методами управления организацией и ее отдельными структурными подразделениями.	
Формирование самостоятельности мышления при разработке концепции формирования хозяйственной организации или ее структурного подразделения.	Знать основные концепции формирования хозяйственной организации или ее структурного подразделения.	ПК-5
	Уметь применять знания концепций формирования хозяйственной организации или ее структурного подразделения при анализе конкретных практических ситуаций.	
	Владеть современными методами реалистического мышления, опирающегося на современные факты развития конкретных хозяйственных организаций.	

Формирование цели организации, видов ее деятельности, определение организационно-правовой формы организации, проектирование организационной структуры управления организацией.	Знать основные цели организации, виды ее деятельности, организационно-правовые формы организации, организационные структуры управления организацией.	ПК-5
	Уметь применять знания комплексного использования методов управления, принятия управленческих решений, мотивации трудовой деятельности, преодоления конфликтных ситуаций в производственной среде.	
	Владеть практическими навыками в области формирования цели организации, видов ее деятельности; определения организационно-правовой формы организации.	

### 5. Контроль результатов освоения дисциплины.

В качестве методов текущего контроля успеваемости используются:

- выполнение практических работ;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание рефератов.

Формой итогового контроля является зачет вчетвертом семестре и экзамен в пятом семестре (заочная форма обучения).

Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации».

**6. В ходе изучения дисциплины «Теория менеджмента» используются следующие образовательные технологии:**

1. Современное традиционное обучение (лекционно-семинарская-зачетная система).
2. Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся (активные методы обучения):
  - а) Игровые технологии;
  - б) Проблемное обучение;
  - в) Технология проектного обучения (Кейс-стади метод);
  - г) Интерактивные технологии (дискуссия, дебаты, дискурсия, проблемный семинар, тренинговые технологии).

## II. Организационно-методические документы

### ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ОБУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЕ

#### Теория менеджмента

(наименование дисциплины)

для обучающихся образовательной программы

**38.03.02 Менеджмент, профиль Менеджмент организации**

(направление и уровень подготовки, шифр, профиль)

по заочной форме обучения

(общая трудоемкость 1з.е. – 3 семестр, 1з.е. – 4 семестр и 2 з.е.– 5 семестр)

#### 3 семестр

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Содержание внеаудиторной работы	Формы контроля
		всего	лекций	семинаров	лаборат. работ			
Тема 1. Введение в теорию менеджмента	9	2	2			7	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям.	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 2. Взаимодействие человека и организации	9	2	2			7	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям.	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 3.	9	2	2			7	Работа над теоретическим	Проверка

Взаимодействие человека и группы							материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям.	конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 4. Адаптация человека к организационному окружению	9	2	2			7	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям.	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
<b>Всего часов:</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>8</b>			<b>28</b>		

#### 4 семестр

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Содержание внеаудиторной работы	Формы контроля
		всего	лекций	семинаров	лаборат. работ			
Тема 5. Мотивация деятельности	8	2	2			6	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям.	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 6. Стратегическое управление организацией	8	2		2		6	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям.	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий.

							занятиям.	заданий. Проведение опроса.
Тема 7. Миссия и цели организации	8	2		2		6	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям.	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 8. Стратегия фирмы	8	2		2		6	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям.	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
<b>Зачет</b>	<b>4</b>							
<b>Всего часов:</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>24</b>		

#### 5 семестр

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Содержание внеаудиторной работы	Формы контроля
		всего	лекций	семинаров	лаборат. работ			
Тема 9. Проектирование работы организации	10,5	2	1	1		8,5	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям. Курсовая работа	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение

								опроса.
Тема 10. Проектирование организации	10,5	2	1	1		8,5	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям. Курсовая работа	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 11. Типы организаций и их структуры	10,5	2	1	1		8,5	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям. Курсовая работа	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 12. Коммуникации, решения и конфликты	10,5	2	1	1		8,5	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям. Курсовая работа	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 13. Власть и лидерство	10,5	2		2		12,5	Работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям. Курсовая работа	Проверка конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
Тема 14.	10,5	2		2		8,5	Работа над теоретическим	Проверка

Организационная культура							материалом, прочитанным на лекциях. Подготовка к практическим занятиям. Курсовая работа	конспекта. Проверка выполнения заданий. Проведение опроса.
<b>Экзамен</b>	<b>9</b>							
<b>Всего часов:</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>51</b>		

## **2. 2. Основное содержание дисциплины.**

### **Модуль 1. Введение в теорию менеджмента**

Общая характеристика менеджмента. Организация и менеджмента. Позиция управления внутри организации. Менеджмент и внешнее окружение организации. Процесс управления организацией. Менеджер. Теоретический взгляд на природу, сущность и развитие управления. Управление как отношение. Управление как развивающаяся система. Содержание и логика развития управления. Развитие взглядов на менеджмент. Одномерные учения об управлении. Синтетические учения об управлении.

### **Модуль 2. Взаимодействие человека и организации**

Подходы к установлению взаимодействия человека и организации. Модель взаимодействия человека и организационного окружения. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения. Восприятие человеком окружения. Критериальная основа поведения. Характеристика индивидуальности человека.

### **Модуль 3. Взаимодействие человека и группы**

Общее понятие группы. Общая характеристика группы. Индивид и группа.

### **Модуль 4. Адаптация человека к организационному окружению**

Вхождение человека в организацию. Обучение при вхождении в организацию. Влияние организации на процесс вхождения. Изменение поведения посредством научения. Научение поведению в организации. Процесс сознательного научения поведению в организации. Научение поведению и модификация поведения человека в организации.

### **Модуль 5. Мотивация деятельности**

Общая характеристика мотивации. Что такое мотивация. Мотивационный процесс. Теории содержания мотивации. Теория иерархии потребностей Маслоу. Теория ERG Альдерфера. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда. Теория двух факторов Герцберга. Обобщенный взгляд на теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации. Теория ожидания. Теория постановки целей. Теория равенства. Концепция партиципативного управления.

### **Модуль 6. Стратегическое управление организацией**

Общая характеристика стратегического управления. Сущность стратегического управления. Система стратегического управления. Анализ внешней среды. Анализ внутренней среды. Метод SWOT.

### **Модуль 7. Миссия и цели организации**

Миссия организации. Цели организации. Установление целей.

### **Модуль 8. Стратегия фирмы**

Типы стратегий бизнеса. Области выработки стратегии. Эталонные стратегии развития. Выработка стратегии фирмы. Шаги определения стратегии. Выбор стратегии. Выполнение стратегии. Стадии выполнения стратегии. Области проведения стратегических изменений. Проблемы проведения стратегических изменений. Мобилизация потенциала для выполнения стратегии.

### **Модуль 9. Проектирование работы в организации**

Функции управления организацией. Общие функции предприятия. Функция администрирования. Анализ функций управления. Проектирование работы. Концепция проектирования работы. Анализ работы. Параметры работы. Восприятие содержания работы. Технология и проектирование работы. Модели проектирования работы. Построение работы. Расширение масштаба работы. Ротация работы. Обогащение работы. Модель социотехнической системы. Выбор модели проектирования.

### **Модуль 10. Проектирование организации**

Факторы проектирования организации. Внешняя среда. Технология работы. Стратегический выбор. Элементы проектирования организации. Разделение труда и

специализация. Департаментизация и кооперация. Связи в организации и координация. Масштаб управляемости и контроля. Иерархия в организации и еезвенность. Распределение прав и ответственности. Централизация и децентрализация. Дифференциация и интеграция.

#### **Модуль 11. Типы организаций и их структуры**

Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Механистический тип организации. Органический тип организации. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Традиционная организация. Дивизиональная организация. Матричная организация. Типы организаций по взаимодействию с человеком. Корпоративная организация. Индивидуалистская организация. Новое в типах организаций. Эдохратическая организация. Многомерная организация. Партиципативная организация. Предпринимательская организация. Организация, ориентированная на рынок.

#### **Модуль 12. Коммуникации, решения и конфликты**

Коммуникации в управлении, общее понятие. Процесс коммуникации. Коммуникационные сети. Коммуникационные стили. Невербальная коммуникация. Принятие решений, общее понятие. Модели принятия решения. Процесс принятия управленческих решений. Управление конфликтом, общее понятие. Типы конфликтов. Уровни конфликта в организации. Структурные методы управления конфликтом.

#### **Модуль 13. Власть и лидерство**

Власть и влияние, общее понятие. Источники власти в организации. Власть и лидерство. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства. Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Лидер и менеджер. Подходы к изучению лидерства. Традиционные концепции лидерства. Теория лидерских качеств. Концепции лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Континуум лидерского поведения Танненбаума — Шмидта. Модель ситуационного лидерства Фидлера. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда. Модель лидерства «путь — цель» Хауза и Митчела. Модель ситуационного лидерства Стинсона—Джонсона. Ситуационная модель принятия решения Врума—Йеттона — Яго. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Новое в теориях лидерства. Концепция атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений.

#### **Модуль 14. Организационная культура**

Концепция организационной культуры. Понятие и структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Развитие организационной культуры. Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Подходы к измерению влияния культуры. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Национальное в организационной культуре. Системный подход. Модель Хофстида. Модель Лэйна и Дистефано. Модель Оучи.

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Самостоятельная работа студентов является важной составляющей организации учебного процесса по изучению дисциплины «Теория менеджмента».

Самостоятельная работа по дисциплине проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся;
- формирования самостоятельности;
- развития исследовательских умений.

В учебном процессе высшего учебного заведения выделяют два вида самостоятельной работы: **аудиторная и внеаудиторная.**

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданиям.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом *по заданию преподавателя*, но без его непосредственного участия. Внеаудиторная самостоятельная работа является обязательной для каждого студента, а ее объем определяется учебным планом.

Внеаудиторная самостоятельная работа по дисциплине «Теория менеджмента» включает такие формы работы, как:

- изучение программного материала дисциплины (работа с учебником и конспектом лекции);
- изучение рекомендуемых литературных источников;
- конспектирование источников;
- подготовка материалов для анализа ситуаций;
- разработка вопросов к дискуссии;
- работа со словарями и справочниками;
- работа с электронными информационными ресурсами и ресурсами Internet;
- составление схем, таблиц для систематизации учебного материала;
- решение кейсов и ситуационных задач;
- подготовка презентаций;
- подготовка к экзамену.

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения учебного материала,
- умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач,
- полнота общеучебных представлений, знаний и умений по изучаемой теме, к которой относится данная самостоятельная работа,
- обоснованность и четкость изложения ответа на поставленный по внеаудиторной самостоятельной работе вопрос,
- оформление отчетного материала в соответствии с известными или заданными преподавателем требованиями, предъявляемыми к подобному рода материалам.

Студентам рекомендуется обязательное использование при подготовке дополнительной литературы, которая поможет успешнее и быстрее разобраться в поставленных вопросах и задачах.

### III. Компоненты мониторинга учебных достижений

#### ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА РЕЙТИНГА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины/курса	Направление подготовки и уровень образования (бакалавриат, магистратура)	Цикл дисциплины в учебном плане	Количество зачетных единиц
Теория менеджмента	38.03.02 «Менеджмент», профиль «Менеджмент организации», бакалавриат	Вариативная часть	4
Смежные дисциплины по учебному плану			
Предшествующие: Математика, Институциональная экономика, Экономическая теория			
Последующие: Организационное поведение; Кризис менеджмент; Финансовый менеджмент, Стратегический менеджмент			

ВХОДНОЙ МОДУЛЬ (проверка «остаточных» знаний по ранее изученным смежным дисциплинам)			
	Форма работы*	Количество баллов 5 %	
		min	max
	Собеседование	0	5
Итого		0	5

БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 1			
	Форма работы*	Количество баллов 30 %	
		min	max
Текущая работа	Групповая работа (решение ситуационных задач)	2	2,5
	Доклад	2	2,5
	Разработка презентации доклада	2	2,5
Промежуточный рейтинг-контроль	Письменная работа (аудиторная)	3	5
	Посещение лекций	1	2,5
Итого		10	15

БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 2			
	Форма работы*	Количество баллов 30 %	
		min	max
Текущая работа	Групповая работа (решение ситуационных задач)	2	2,5
	Доклад	2	2,5
	Разработка презентации доклада	2	2,5
Промежуточный рейтинг-контроль	Письменная работа (аудиторная)	3	5

	Посещение лекций	<b>1</b>	<b>2,5</b>
Итого		<b>10</b>	<b>15</b>
<b>БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 3</b>			
	Форма работы*	Количество баллов 40 %	
		min	max
Текущая работа	Групповая работа (решение ситуационных задач)	<b>5</b>	<b>10</b>
	Доклад	<b>4</b>	<b>5</b>
	Разработка презентации доклада	<b>4</b>	<b>5</b>
	Индивидуальное домашнее задание	<b>3</b>	<b>5</b>
Промежуточный рейтинг-контроль	Письменная работа (аудиторная)	<b>5</b>	<b>10</b>
	Посещение лекций	<b>4</b>	<b>5</b>
Итого		<b>25</b>	<b>40</b>
<b>Итоговый модуль</b>			
Содержание	Форма работы*	Количество баллов 25 %	
		min	max
Модули №1-14	Письменная работа	<b>15</b>	<b>25</b>
Итого		<b>15</b>	<b>25</b>
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ</b>			
Базовый модуль/ Тема	Форма работы*	Количество баллов	
		min	max
БМ №1 Модули №1-4	Обзор современного состояния изучаемых проблем	0	2,5
БМ № 2 Модули №5-8	Обзор современного состояния изучаемых проблем	0	2,5
БМ № 3 Модули №9-14	Обзор современного состояния изучаемых проблем	0	5
Итого		<b>0</b>	<b>10</b>
Общее количество баллов по дисциплине (по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля)		min	max
		<b>60</b>	<b>100</b>

### **Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки:**

<i>Общее количество набранных баллов*</i>	<i>Академическая оценка</i>
<b>60 – 72</b>	<b>3 (удовлетворительно)</b>
<b>73 – 86</b>	<b>4 (хорошо)</b>
<b>87 – 100</b>	<b>5 (отлично)</b>

\*При количестве рейтинговых баллов более 100, необходимо рассчитывать рейтинг учебных достижений обучающегося

для определения оценки кратно 100 баллов.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**им. В.П. Астафьева**  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО  
на заседании кафедры  
Протокол №5  
от «05» мая 2019 года

И. о. Зав.кафедрой  
О.Н. Владимирова



ОДОБРЕНО  
на заседании научно-методического совета  
ИППО  
Протокол №5  
от «05» мая 2019 года  
Председатель НМССН



Т.Г. Авдеева

**ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
обучающихся  
**Теория менеджмента**  
(наименование дисциплины)  
**38.03.02 Менеджмент**  
(код и наименование направления подготовки)  
**Менеджмент организации**  
(наименование профиля подготовки / магистерской программы)  
**Бакалавр**  
(квалификация (степень) выпускника)

Составитель: К.Ю. Лобков, к.э.н., доцент

Красноярск 2019

## ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся соответствует требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г. №7 и трудовым функциям, которые выделяются в соответствии с его назначением и местом в системе управления.

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы Менеджмент организации.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной направленности (профилю) образовательной программы.

Эксперт  
к.э.н, профессор, кафедры Менеджмента  
ФГБОУ ВО «СибГУ»

*Александр Александрович Бойко*  
*Секр. по персоналу А.В. Карушкин*



А.А. Бойко

## 1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. **Целью** создания ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Теория менеджмента» обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Менеджмент организации» является определение соответствия результатов обучения по дисциплине компетенциям, достижение которых заложено установленным образовательным стандартом.

1.2. ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации решает следующие **задачи**:

- проверка уровня сформированности профессиональных компетенций, предусмотренных образовательным стандартом;
- выявление направлений совершенствования подготовки выпускников.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», бакалавриат;
- образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Менеджмент организации», бакалавриат;
- Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в федеральном государственном бюджетном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.

**2. Перечень компетенций, уровень сформированности которых определяется в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации:**

ПК-5: способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;

Этапы формирования компетенций

Компетенция	Этап формирования компетенции	Дисциплины практики, участвующие в формировании компетенции	Тип контроля	Оценочное средство	
				Номер	Форма
ПК-5: владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	ориентированный		Текущий	2, 3	Решение задач, кейсов, доклад
	когнитивный		Текущий	2,3	Решение задач, кейсов, доклад
	практикологический		Промежуточный	1	Устное собеседование (зачет/экзамен)
	рефлексивно-оценочный		Промежуточный	1	Устное собеседование (зачет/экзамен)

### 3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации в форме зачета (экзамена)

Компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенции	Базовый уровень сформированности компетенции	Пороговый уровень сформированности компетенции
	Отлично (5)	Хорошо (4)	Удовлетворительно (3)
ПК-5	Обучающийся знает основные понятия, цели и задачи теории менеджмента, умеет анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, владеет современными методами управления операционной (производственной) деятельностью организации и ее отдельными структурными подразделениями.	Обучающийся знает основные понятия, цели и задачи теории менеджмента, умеет анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Обучающийся знает основные понятия, цели и задачи теории менеджмента.

### 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля

**4.1. Фонды оценочных средств включают:** устный опрос, составление конспекта, решение ситуационных задач, подготовка и выполнение письменных работ, написание реферата. Форма промежуточного контроля – зачет.

**4.2 Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга рабочей программы дисциплины**

**4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 21 – решение ситуационных задач**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Правильность решения	2
Умение отвечать на дополнительные вопросы	0,5
<b>Максимальный балл</b>	<b>2,5</b>

**4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству – Доклад с презентацией**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Структура и содержание доклада	2
Оформление доклада	1
Ответ на вопросы	2
<b>Максимальный балл</b>	<b>5</b>

#### 4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 3 – письменная работа

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Логичность, аргументированность выводов	5
Правильное использование терминов	5
<b>Максимальный балл</b>	<b>10</b>

### 4. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

#### 4.1. Ситуационные кейсы (Оценочное средство №1)

##### Кейс 1 (ПК-5)

По мере того как громадный грузовик перекрывал его путь на завод, Александр Крылов приходил во все большее расстройство. Его группе была поручена разработка сложного прибора для управления суперсовременным электропоездом, планируемым для пассажирских перевозок на новой скоростной магистрали между двумя столицами. Пока еще качество созданного прибора значительно уступало не только зарубежным образцам, но и тем, которые разрабатывались другими группами на заводе. В группе Александра что-то шло не так, и положение надо было исправлять. Не опоздает ли он из-за этого медленно ползущего грузовика на совещание группы, которое он назначил на начало рабочего дня и на котором он хотел обсудить с группой проблемы качества?

Александра интересовало, может ли вибрация поезда еще больше повлиять на качество работы создаваемого прибора. Этим ему и хотелось поделиться с группой. На совещании все достаточно скептически отнеслись к сомнению Александра по поводу влияния вибрации. Он еще не закончил своего объяснения, как Сергей Григорьевич Тяглов, директор завода, вошел в помещение лаборатории, где проходило совещание. Александр немедленно встал и пошел ему навстречу для формального приветствия. Несмотря на то что Александр сразу же предоставил слово вошедшему директору, Сергей Григорьевич попросил руководителя группы не прерывать своего выступления. Это несколько обнадежило Александра и он с еще большим энтузиазмом стал развивать свою идею.

В ответ на выступление Александра директор сказал: «Вообще-то такое может случиться. Нужно определить, какова вероятность такого исхода и что следует сделать в этой ситуации». Ведущий конструктор Владимир Петрович Ельников первым предложил, чтобы группа провела новые испытания прибора на вибростенде в течение определенного времени и только после этого вернулись к обсуждению проблемы. Группа согласилась с тем, что Александр должен продолжать руководить работой группы в ходе этих испытаний. Испытания показали, что сомнения Александра не были напрасными. В результате группа запросила помощь главного конструктора, прошедшего обучение и стажировку на аналогичном заводе в одной из иностранных фирм. На заводе Василия Петровича Звягинцева знали как высококлассного специалиста по решению подобных технических проблем. Александр вышел на Василия Петровича через одного своего старого друга, работавшего в группе главного конструктора. Звягинцев вместе со своим прежним коллегой, который был уже на пенсии, но продолжал преподавать в вузе, предложил ряд изменений в конструкции прибора, которые значительно приблизили его к установленному стандарту.

Продвинувшись в решении проблемы качества, Александр со своей группой продолжил совершенствование прибора и сдал его приемной комиссии на неделю раньше установленного срока.

Вопросы к конкретной ситуации:

1. Что вы можете сказать об организационной культуре на электромеханическом заводе? Конкретно, какие аспекты культуры вы подметили в этой ситуации? Какие общие ценности и

верования разделяются участниками событий?

2. Как вы прокомментировали бы субкультуру в группе Александра? Считаете ли вы данную субкультуру группы поддерживающей или мешающей заводу выполнить порученное задание? Почему? Объясните свою позицию.

3. Что вы могли бы сказать о том, каким образом поддерживается существующая на заводе организационная культура? Соответствует ли, по вашему мнению, она целям и стратегии завода? Как в целом вы охарактеризовали бы организационную культуру на заводе?

### **Кейс 1 (ПК-5)**

Питер Лунгрэн налил себе пятую чашку кофе, посмотрел на часы и выплеснул ее содержимое в раковину. Перебор с кофеином лишь усугубит ситуацию. Если он хочет прийти хоть к какому-то согласию со Стенли Эштоном, он должен быть абсолютно спокоен. С. Эштон и П. Лунгрэн делят между собой пост исполнительного директора Arlington Inc. - компании, образовавшейся после слияния Arlington Oil и Dunsford Petroleum Co.

Результатом союза двух равных, как говорилось в пресс-релизах, организаций стала корпорация с активами на \$40 млрд., способная составить конкуренцию гигантам нефтяной промышленности. Ожидалось, что слияние приведет к значительной экономии затрат на перегонку, транспортировку и маркетинг нефти, а также к высвобождению капитала на освоение месторождений и производство нефтепродуктов по всему миру. Пресса и фондовый рынок отреагировали положительно, но эйфория быстро прошла, а ей на смену пришла тяжелая работа по интеграции двух организаций. Самым сложным оказалось объединить две культуры и сами трудовые коллективы. В деловой прессе подчеркивался тот факт, что экономия издержек будет достигнута за счет повышения эффективности труда, а не массовых увольнений; но это только одна из проблем. В результате слияния на каждую руководящую должность, начиная с вершины и до середины «пирамиды», претендовали по два менеджера. О распределении высших постов П. Лунгрэн и С. Эштон договорились заранее, чтобы каждый мог оставить в совете директоров людей, которым они доверяют. С. Эштон выдвинул кандидатуры начальника отдела кадров, директора по глобальному маркетингу и главного специалиста по информационным системам - все они ранее работали с ним в Dunsford. П. Лунгрэн оставил своего операционного директора, финансового директора и главу отдела исследований и разработок. Что до остальных позиций, то и руководители, и менеджеры понимали, сколько непростых решений им предстоит принять.

Некоторые из наиболее квалифицированных специалистов не пожелали пребывать в неизвестности и уволились по собственному желанию.

Питер предпочитает принимать решения в отношении персонала, повинуюсь внутреннему инстинкту. Ему нравится общаться с работниками лицом к лицу, смотреть им в глаза, узнавать, что их тревожит, чего они хотят достичь на работе и в личной жизни. Так он решает, подходит сотрудник организации или нет. Естественно, он поддерживает некоторых «своих» менеджеров, потому что хорошо знает их достоинства и слабости. Но он более чем готов к переговорам, как в случае с распределением высших должностей. Более того, от некоторых менеджеров он предпочел бы избавиться, и этим можно воспользоваться. С. Эштон, с другой стороны, не проявляет особого интереса к тому, сохраняют ли менеджеры Dunsford свои должности. Исключение составляют лишь некоторые руководители высшего уровня, но этот вопрос уже решен. Он предлагает провести независимую оценку всех менеджеров, включая не только результаты работы в компании, но и проверку личностных качеств, IQ, эмоциональной устойчивости и т.д. Питер понимает, что объективная оценка - залог непредвзятого решения, но опасается, что она займет слишком много времени, и что лучшие менеджеры скорее займутся поисками другой работы, чем пойдут на процедуру оценки. Кроме того, как подсказывает ему собственный опыт, лучшими являются менеджеры, которые «подходят» компании, а не те, кто получает высокие оценки на экзаменах. И чем ближе встреча с С. Эштоном, тем сильнее у него болит голова.

Вопросы к конкретной ситуации:

1. С каким решением столкнулись П. Лунгрэн и С. Эштон: программируемы или непрограммируемы? Почему?

2. Каковы личные стили принятия решений П. Лунгрэна и С. Эштопа? Могут ли эти два человека, учитывая различия в подходах, вместе управлять компанией?

3. Как вы думаете, какая модель принятия решений (классическая, административная или политическая) наиболее уместна в случае с решениями о персонале новой компании? Обсудите.

#### 4.2. Тематика рефератов (Оценочное средство №2)

<i>Содержание темы реферата</i>	<i>Оцениваемые знания, умения, компетенции</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности российского менеджмента и современные проблемы использования зарубежного опыта управления.</li> <li>2. Сущность и содержание менеджмента.</li> <li>3. Менеджмент как тип управления.</li> <li>4. Человек в системе менеджмента: взаимодействие человека и организации.</li> <li>5. Управление личностью и управление группой.</li> <li>6. Организация, как объект управления.</li> <li>7. Использование целепостановки для формирования организации.</li> <li>8. Формальное и неформальное управление, основные черты и сочетание.</li> <li>9. Планирование, как функция управления.</li> <li>10. Контроль, как функция управления.</li> <li>11. Мотивация деятельности персонала: сущность, содержание, логика процесса мотивации.</li> <li>12. Проектирование организации.</li> <li>13. Типы организаций и их структуры.</li> <li>14. Стратегическое управление: сущность, составляющие и связь между ними, проблемы.</li> <li>15. Стратегия и тактика менеджмента, их влияние на успех организации.</li> </ol>	<p><b>ПК-5</b></p> <p><b>Знать:</b> основные понятия, цели и задачи теории менеджмента.</p> <p><b>Уметь:</b> применять знания целей и задач в управлении организацией.</p> <p><b>Владеть:</b> современными методами управления организацией и ее отдельными структурными подразделениями.</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>16. Информация и коммуникации в менеджменте.</li> <li>17. Современные формы коммуникаций в менеджменте.</li> <li>18. Модели и методы принятия управленческих решений.</li> <li>19. Эффективность управленческих решений в условиях рыночной экономики.</li> <li>20. Власть и влияние в организации.</li> <li>21. Лидерство и власть.</li> <li>22. Стили управления.</li> <li>23. Управление конфликтом: типы и методы.</li> <li>24. Управление трудовыми ресурсами.</li> <li>25. Управление производством.</li> <li>26. Управление финансовыми ресурсами.</li> <li>27. Основы инновационного менеджмента.</li> <li>28. Маркетинг как тип управления.</li> </ol>	<p><b>ПК-5</b></p> <p><b>Знать:</b> основные концепции формирования хозяйственной организации или ее структурного подразделения.</p> <p><b>Уметь:</b> применять знания концепций формирования хозяйственной организации или ее структурного подразделения при анализе конкретных практических ситуаций.</p> <p><b>Владеть:</b> современными методами реалистического мышления, опирающегося на современные факты развития конкретных хозяйственных организаций.</p>

29. Социальная ответственность и этика менеджмента.	
30. Организационная культура.	

### 4.3. Тесты (Оценочное средство №3)

1. Что из функциональных групп процессов является объектом управления со стороны менеджмента:

- а) производство;
- б) финансы;
- в) маркетинг;
- г) учет и анализ хозяйственной деятельности;
- д) работа с кадрами;
- е) принятие решений;
- ж) планирование.

2. Что из перечисленного является условием существования формальной организации:

- а) наличие не менее двух человек, считающих себя частью организации;
- б) наличие цели, которая принимается как общая для всех членов организации;
- в) юридическая регистрация, наличие бухгалтерии;
- г) наличие утвержденной организационной структуры.

3. В основе какого из перечисленных учений лежит механистическое понимание человека, его места в организации и сущности его деятельности:

- а) школа человеческих отношений;
- б) теория Х и теория Y;
- в) учение Тейлора;
- г) теория потребностей Маслоу.

4. Какой из перечисленных ученых выделил управление как особый вид деятельности и определил, что деятельность по управлению включает в себя следующие обязательные функции: планирование, организация, распорядительство, координация и контроль:

- а) Ф. Тейлор;
- б) М.-П. Фоллетт;
- в) А. Маслоу;
- г) А. Файоль?

5. Какой из перечисленных типов управления характеризуется негибкой структурой, иерархической системой контроля, командным типом коммуникации:

- а) власть;
- б) лидерство;
- в) органический;
- г) механистический?

6. Для какой из перечисленных теорий характерна следующая предпосылка: обычный человек имеет унаследованную нелюбовь к работе и старается избегать работы:

- а) теория Y;
- б) теория X;
- в) теория Z;

г) теория бюрократического построения организации

7. Вы испытываете сложности с подготовкой отчета, вы запрашиваете информацию у начальника и получаете следующую реакцию: «Сейчас мне некогда отвечать на вопрос». Вы обращаетесь к начальнику еще несколько раз, не получаете ответа и прекращаете просить у него помощи. Какой из указанных типов компенсации (подкрепления) был применен к вам:

- а) наказание;
- б) поощрение;
- в) гашение;
- г) отрицательная компенсации.

8. Какие из следующих случаев представляют собой примеры положительной компенсации:

- а) вы входите в кабинет и нажимаете на выключатель — загорается свет;
- б) вы зовете коллегу по имени, и он отзывается;
- в) вы получаете награду за постоянное присутствие на рабочем месте;
- г) вы получаете выговор за опоздание.

9. Что из перечисленного соответствует определению роли:

- а) должностные обязанности;
- б) образцы поведения, необходимые для выполнения определенной работы;
- в) позиция человека в организационной иерархии;
- г) статус сотрудника.

10. Готовность человека выполнять свою роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение, называется:

- а) ясностью роли;
- б) важностью роли;
- в) приемлемостью роли;
- г) содержанием роли?

11. Набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни, называется:

- а) нормами;
- б) ценностями;
- в) принципами;
- г) качествами.

12. Преданность организации — это пример:

- а) верования;
- б) ценности;
- в) принципа;
- г) расположения.

13. Обособленное объединение людей, находящихся в достаточно устойчивом взаимодействии и осуществляющих совместную работу в течение долгого промежутка времени, называется:

- а) организацией;
- б) отделом;
- в) ячейкой;
- г) группой.

14. К какому из перечисленных типов поведения человека в организации относится такой тип поведения, при котором принимаются нормы, но не принимаются ценности:

- а) «бунтарь»;
- б) преданный дисциплинированный член организации;
- в) «оригинал»;
- г) «приспособленец».

15. Внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет, и вызывающая либо повторение данного поведения, либо отказ от него, называется:

- а) мотивацией;
- б) стимулированием;
- г) восприятием;
- д) компенсацией.

16. Какой или какие из указанных типов компенсации являются реакцией на желательное поведение:

- а) наказание;
- б) положительная компенсация;
- в) отрицательная компенсация;
- г) гашение.

17. Мотивацию можно определить как:

- а) реакцию окружения на действия человека;
- б) совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности;
- в) то же самое, что и стимулирование;
- г) принципы, которым человек следует в своей жизни.

18. Что из перечисленных понятий определяется как дисбаланс, который ощущается человеком и от которого он пытается освободиться:

- а) мотив;
- б) потребность;
- в) стремление;
- г) необходимость?

19. Стимулирование - это:

- а) одно из средств мотивирования людей;
- б) способ научения поведению;
- в) передача организационной культуры;
- г) способ удовлетворения потребностей.

20. Какие из перечисленных типов вознаграждений, предоставляемых организацией, могут удовлетворить потребность работников в безопасности:

- а) продвижение по службе;
- б) медицинское страхование;
- в) пенсионное обеспечение;
- г) высокая оплата труда?

21. Потребность в принадлежности и причастности может проявляться в следующих желаниях:

- а) иметь диплом престижного университета;

- б) работать с людьми, которые настроены по-дружески и готовы к сотрудничеству;
  - в) иметь возможность контролировать информацию или ресурсы;
  - г) избегать конфликтов.
22. Содержательные теории мотивации основываются на:
- а) измерении удовлетворенности работой;
  - б) представлении о справедливости вознаграждения;
  - в) концепции потребностей индивида;
  - г) измерении соотношения усилий и получаемого результата.
23. Процессуальные теории мотивации основываются на:
- а) иерархии потребностей Маслоу;
  - б) представлении о стремлении человека к самовыражению;
  - в) идее о значимости процесса и результата работы для индивида;
  - г) концепции «факторов здоровья» Герцберга.
24. Какие из следующих групп потребностей выделяет теория Альдерфера:
- а) физиологические, связи, самовыражения;
  - б) существования, причастности, самоутверждения;
  - в) существования, роста, признания;
  - г) существования, связи, роста.
25. Стратегия — это:
- а) направление действия организации, следование которому должно привести ее к цели;
  - б) долгосрочный детализированный план развития организации;
  - в) формулировка предназначения организации.
26. Что из перечисленного является исходным процессом стратегического управления:
- а) формулирование миссии организации;
  - б) определение целей организации;
  - в) анализ внешней среды организации;
  - д) анализ внутренней среды организации.
27. Какие из указанных компонентов не входят в понятие макроокружения организации:
- а) социокультурные факторы;
  - б) технологические факторы;
  - в) поставщики;
  - г) рынок рабочей силы.
28. Какие из перечисленных компонентов не исследуются при анализе непосредственного окружения организации:
- а) правовое регулирование;
  - б) политические факторы;
  - в) покупатели;
  - г) конкуренты.
29. Что из перечисленного позволяет сделать SWOT-анализ как метод:
- а) провести совместное изучение внешней и внутренней среды организации;
  - б) проанализировать принятую в организации стратегию;
  - в) провести анализ ресурсов, которыми располагает организация;
  - г) выбрать наименее рискованную стратегию развития организации.

30. Что из перечисленного представляет собой составление профиля среды:

- а) метод анализа сильных и слабых сторон организации;
- б) этап составления матрицы SWOT;
- в) метод интеграции оценок внутренней и внешней среды организации;
- г) метод оценки важности факторов макроокружения, непосредственного окружения и внутренней среды для данной организации.

31. Какие из указанных групп интересов оказывают наибольшее влияние на определение миссии организации:

- а) акционеры;
- б) покупатели продукта организации;
- в) весь персонал организации;
- г) руководители высшего звена.

32. Получение прибыли — это:

- а) миссия организации;
- б) стратегия организации;
- в) обязательное условие выживания организации;
- г) одна из организационных целей.

33. Укажите, для чего существуют цели в организации:

- а) цели мотивируют поведение людей в организации;
- б) цели выступают в роли стандарта оценки работы подразделений;
- в) цели являются основой формулирования миссии организации;
- г) цели определяют смысл существования организации.

34. Организационная цель — это:

- а) сумма целей подразделений организации;
- б) желаемое состояние отдельных характеристик организации;
- в) то, ради чего функционирует организация;
- г) исходный пункт для формулировки целей подразделений организации.

35. Создание ресторана в крупном супермаркете — это стратегия:

- а) концентрированного роста;
- б) «сбора урожая»;
- в) горизонтальной диверсификации;
- г) вертикальной интеграции.

36. Стратегии концентрированного роста — это стратегии, связанные:

- а) с изменением продукта или рынка;
- б) с изменением отрасли, в которой действует фирма;
- в) с изменением технологии производства продукта;
- г) с расширением фирмы.

37. Создание нефтеперерабатывающей компанией сети бензоколонок — это пример стратегии:

- а) вперед идущей вертикальной интеграции;
- б) обратной вертикальной интеграции;
- в) горизонтальной диверсификации;
- г) усиления позиции на рынке.

38. Для каких из перечисленных стратегий характерно сокращение затрат на рабочую силу:

- а) сбора урожая;
- б) сокращения расходов;
- в) обратной вертикальной интеграции;
- г) ликвидации.

39. Укажите, что из перечисленного характеризует стратегическую единицу бизнеса (СЕБ):

- а) единица, используемая при анализе портфеля продукции;
- б) продуктово-рыночный сегмент, используемый для позиционирования продукта компании;
- в) подразделение или группа подразделений, производящих одинаковый продукт;
- г) самостоятельная производственная единица.

40. Возможность реализации стратегии роста на существующем рынке за счет новой продукции, требующей новой технологии, может быть использована, если новая продукция фирмы:

- а) является сопутствующей уже производимому продукту;
- б) является заменителем уже производимого продукта;
- в) ориентирована на потребителя уже производимого продукта;
- г) является высокотехнологичным аналогом уже производимого продукта.

41. Вы как руководитель получили новое постоянное задание, под которое необходимо после проведенного анализа спроектировать работу и определить ее параметры. Что из перечисленного, по вашему мнению, относится к параметрам работы:

- а) функции;
- б) контекст работы;
- в) сложность работы;
- г) масштаб работы.

42. В процессе выполнения вашим подчиненным работы вы решили по ее результатам изменить уровень ее сложности. Какую модель проектирования работы для этого вы выберете:

- а) социотехническая система;
- б) расширение масштаба работы;
- в) обогащение работы;
- г) ротация работы.

43. Что из перечисленного относится к функциям современного предприятия:

- а) маркетинг;
- б) бизнес-процессы;
- в) развитие;
- г) рост.

44. Что из перечисленного включает в себя функция администрирования:

- а) стратегия;
- б) контроль;
- в) процесс;
- г) структура.

45. Что из перечисленного включает в себя анализ работы:

- а) требований к работе;

- б) масштаба работы;
- в) восприятия содержания работы;
- г) контекста работы;

46. Престиж и привлекательность работы можно поднять, если:

- а) увеличить сложность и масштаб работы;
- б) увеличить сложность и уменьшить масштаб работы;
- в) уменьшить сложность и увеличить масштаб работы;
- г) изменить контекст работы.

47. Измерение каких из перечисленных характеристик работы информирует исполнителя работы об итогах произведенных им действий:

- а) автономность;
- б) законченность;
- в) результативность;
- г) обратная связь от работы.

48. Какую из перечисленных взаимозависимостей в работе означает сборка автомобилей на конвейере:

- а) складывающуюся;
- б) связанную;
- в) последовательную;
- г) групповую.

49. Что из перечисленного относится к моделям проектирования работы:

- а) обогащение работы;
- б) реинжиниринг бизнес-процессов;
- в) построение «команды»;
- г) разделенное участие в прибыли.

50. Модераторами социотехнической системы как модели проектирования работы могут быть:

- а) умения и способности работника;
- б) роли по работе;
- в) обратная связь от работы;
- г) быть собственником процесса работы.

Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга дисциплины «Теория менеджмента».

## АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ПЕРЕЧЕНЬ КОРРЕКТИРУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»

### Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год  
В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента организации  
протокол № 5 от «14» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой  
А.А. Лукьянова



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«11» июня 2018 г. Протокол № 5  
Председатель НМСС (Н)



М.А. Кухар

### Лист внесения изменений

Дополнения и изменения рабочей программы на 2017/2018 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

4. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).

5. На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра экономики и менеджмента» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента организации

«15» мая 2019 г., протокол № 5

Внесенные изменения утверждаю: Заведующий кафедрой  
О.Н. Владимирова

Одобрено научно-методическим советом специал.  вления подготовки) ИППО

«15» мая 2019 г. Протокол № 5  
Председатель НМСС (Н)

Авдеева Т.Г.



### Лист внесения изменений

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).

2. На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018.

**IV. Учебные ресурсы**  
**КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»**  
**для обучающихся образовательной программы**  
**направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»,**  
**профиль «Менеджмент организации»**

по **заочной** форме обучения

Наименование	Место хранения/ Электронный адрес	Количество экземпляров / точек доступа
<b>Основная литература</b>		
Теория менеджмента :[Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. — Москва :КноРус, 2016. — 316 с.	Научная библиотека	12
Теория менеджмента : учебник / А.В. Тебекин. — Москва :КноРус, 2016. — 694 с.	Научная библиотека	13
Теория менеджмента : учебное пособие / С.Т. Тодошева. — Москва :КноРус, 2013. — 214 с.	Научная библиотека	22
Теория менеджмента: теория организации : учебное пособие / Х.З. Ксенофонтова. — Москва :КноРус, 2016. — 195 с.	Научная библиотека	13
<b>Дополнительная литература</b>		
Глухов, В. В. Менеджмент [Текст] : учебник для вузов / В. В. Глухов. - СПб. : Питер, 2008. - 608 с.	Научная библиотека	7
Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента [Текст] : учебное пособие / Н.И. Кабушкин. - 10-е изд., стереотип. - М. : Новое знание, 2007. - 336 с.	Научная библиотека	9
<b>Ресурсы сети интернет</b>		
«Менеджмент и бизнес-администрирование»	Режим доступа: <a href="http://www.mba-journal.ru">http://www.mba-journal.ru</a>	Неограниченный индивидуальный доступ
«Российский экономический журнал»	Режим доступа: <a href="http://www.re-j.ru">http://www.re-j.ru</a>	Неограниченный индивидуальный доступ
«Менеджмент в России и за рубежом»	Режим доступа: Режим доступа: <a href="http://www.mevriz.ru">http://www.mevriz.ru</a>	Неограниченный индивидуальный доступ
<b>Информационные справочные системы</b>		
Консультант+	Режим доступа:	

	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>	
Гарант	Режим доступа: <a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>	

Согласовано: главный библиотекарь *Гарант* / Казанцева Е.Ю.  
(должность структурного подразделения) (подпись) (Фамилия И.О.)

## Карта материально-технической базы дисциплины

### «Теория менеджмента» для обучающихся образовательной программы направление подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент организации по заочной форме обучения

Номер аудитории/помещения 660017, Красноярский край, г. Красноярск, ул. К. Маркса, зд. 100, (Корпус № 3)	Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)
Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
1-04	- Учебная доска -1 шт., стол для инвалида-колясочника -1 шт. - Программного обеспечения – нет
1-06	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., компьютер -1шт., экран-1шт. - Программное обеспечение: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
2-01	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., экран-1шт., системный блок-1шт. - Программного обеспечения: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
2-02	- Учебная доска-1шт., интерактивная доска-1шт., шкаф-1шт., проектор-1 шт. - Программного обеспечения – нет
2-03	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-05	- Компьютер-3шт., МФУ-2шт., принтер-1шт. - Программное обеспечение: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
2-06 (Учебно-исследовательская лаборатория «Центр психологических и педагогических исследований»)	- Компьютер-10шт., интерактивная доска с встроенным проектором-1шт., телевизор-1шт., учебно-методическая литература - Программное обеспечение: Microsoft® Windows® 8.1 Professional (ОЕМ лицензия, контракт № 20А/2015 от 05.10.2015); KasperskyEndpointSecurity – Лиц сертификат №1В08-190415-050007-883-951; 7-Zip - (Свободная лицензия GPL); AdobeAcrobatReader – (Свободная лицензия); GoogleChrome – (Свободная лицензия); MozillaFirefox – (Свободная лицензия); LibreOffice – (Свободная лицензия GPL); XnView – (Свободная лицензия); Java – (Свободная лицензия); VLC – (Свободная лицензия); PsychometricExpert-8 (Контракт № 11/09С от24.09.2015)
2-07 (Аудитория для	- МФУ-1шт., магнитофон-1шт.

тренингов)	- Программного обеспечения – нет
2-09	- Флипчарт-1шт., маркерная доска-1шт., телевизор-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-10	- Учебная доска -1шт., таблицы по детской психологии, проектор-1шт., экран-1шт., компьютер – 1шт., интерактивная доска-1шт., маркерная доска-1шт. - Программное обеспечение: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
3-01	- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., интерактивная доска-1шт., схемы и таблицы по менеджменту, компьютер- 1шт. - Программное обеспечение: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
3-01a	- Компьютер-1шт., МФУ-1шт., принтер-1шт., сканер-1шт., проектор-1шт., ноутбук-1шт. - LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
3-03	- Проектор-1шт., учебная доска-1шт., экран-1шт., компьютер-1шт. - Программное обеспечение: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
3-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-05	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-06	- Интерактивная доска с проектором-1шт., маркерная доска-1шт., системный блок-1шт. - Программное обеспечение: LinuxMint – (Свободная лицензия GPL)
3-07	- Оборудования – нет - Программного обеспечения – нет
3-08	- Учебная доска-1шт., экран-1шт., проектор-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-10	- Учебная доска-1 шт., экран напольный-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-03	- Маркерная доска-1шт., проектор- 1 шт., экран -1шт. - Программного обеспечения – нет
4-04	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-05	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-06	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-08	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-09	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
Помещения для самостоятельной работы, индивидуальных консультаций	
2-11 (Методический кабинет)	- Компьютер-14шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
4-01 (Информационно-методический)	- Компьютер- 4шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия №

ресурсный центр)	ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017
------------------	---