

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Основы теории управления

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

---

Форма обучения

очная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.12 Основы теории управления относится к обязательной части образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<p>УК-1.1: ИУК-1.1. Определяет параметры поиска информации (описывает состав и структуру требуемых данных), эффективно реализует процессы их сбора, обработки и интерпретации.</p> <p>ИУК-1.2. Формулирует собственные суждения и оценки на основе аргументации и логики.</p> <p>ИУК-1.3. Отличает факты от мнений, интерпретаций и оценок в рассуждениях других участников процесса обмена информацией.</p> <p>ИУК-1.4. Осуществляет процесс обмена информацией на основе безоценочных высказываний в отношении иной точки зрения.</p>	<p>УК-1.1:</p> <p>Знать</p> <p>Механизмы и методики поиска, анализа и синтеза информации в области управления организацией.</p> <p>Методики постановки целей организации и способы их достижения.</p> <p>Уметь Анализировать управленческую задачу, выделять ее базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи.</p> <p>Находить и критически анализировать информацию, необходимую для решения поставленной управленческой задачи. Рассматривать возможные варианты решения задачи, оценивать их достоинства и недостатки опираясь на научные теории управления организацией.</p> <p>Владеть</p> <p>Методами установления причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них .</p> <p>Механизмами поиска информации, в том числе с применение современных информационных и коммуникационных технологий для решения управленческих задач в</p>	<p>Доклад</p> <p>Задания</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		организации		
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1: ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. ИОПК-1.2. Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом. ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.	ОПК-1.1: Знать Основные научные теории и концепции управления. Экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность службы управления персоналом. Уметь Собирать и анализировать Исходные данные, необходимые для принятия управленческих решений. Использовать знания о современных научных теориях управления для применения определенных методов и технологий управления персоналом. Владеть Навыками сбора и анализа исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организации, службы управления персоналом	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с	ОПК-1.1: ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. ИОПК-1.2. Использует знания о современных	ОПК-1.1: Знать Основные научные теории и концепции управления. Экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность службы управления персоналом. Уметь Собирать и анализировать Исходные данные, необходимые для принятия	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы

персоналом при решении профессиональных задач;	научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом. ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.	управленческих решений. Использовать знания о современных научных теориях управления для применения определенных методов и технологий управления персоналом. Владеть Навыками сбора и анализа исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организации, службы управления персоналом		
--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	<b>16</b>	<b>16</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>	<b>16</b>
- КСР	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>58</b>	<b>74</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	о ф	о з	о ф	о з	о ф	о з	о ф	о з	о ф	о з

	о	ф о	о	ф о	о	ф о	о	ф о	о	ф о
Тема 1 Сущность и содержание теории управления	24	22	4	4	8	4	12	8	12	14
Тема 2 Эволюция концепций менеджмента	28	32	4	4	8	4	12	8	16	24
Тема 3 Основы системы управления	26	24	4	4	8	4	12	8	14	16
Тема 4 Функции и методы управления	28	28	4	4	8	4	12	8	16	20
Аттестация	36	36								
КСР	2	2						2	2	
Итого	144	144	16	16	32	16	50	34	58	74

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Основы теории управления" (<https://e-learning.unn.ru/>).
- открытый онлайн-курс МООС "-" (-).

Иные учебно-методические материалы: -

#### 5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

##### 5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

##### 5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-1

1. Различия между управленцем и предпринимателем
2. Особенность управления в государственной сфере, некоммерческой организации
3. Административная школа управления: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни
4. Методы планирования
5. Роль цели в организации и осуществлении процессов управления
6. Основные методы прогнозирования, разработка стратегий
7. Основные виды организационных структур
8. Взаимосвязь организационной структуры и этапа развития организации
9. Открытая и закрытая организационная структура
10. Понятие и сущность теории управления
11. Различия между управленцем и предпринимателем
12. Особенность управления разных типов организаций

##### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	Критерии оценивания доклада-презентации Структура количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами Наглядность иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.; Дизайн оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления); Содержание

Оценк а	Критерии оценивания
	презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности Требования к выступлению выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента Каждый из предложенных критериев оценивается по шкале «выполнен-выполнен частично-не выполнен», что соответствует следующему распределению баллов «2 балла-1 балл- 0 баллов»
не зачтено	менее 5 бб

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-1

Составление ментальной карты (интеллект карты) по основным теориям управления и ключевым представителям в каждой школе (концепции) для СРС

Программные средства визуализации концепт-карт

Рекомендуемые программы для выполнения заданий  
(ConceptMap, Compendium, Edraw Mind Map, XMind).

XMind – программа для воссоздания различных идей или задач в виде схем. Программа дает возможность создавать основную идею и добавлять к ней новую информацию по степени важности в виде логической, древовидной или другой схемы. XMind позволяет редактировать определенные области схем, добавлять изображения или ссылки, проверять орфографию текста и устанавливать различные статусы для пунктов. Программа дает возможность использовать схемы совместно с другими пользователями или защищать их от несанкционированного доступа с помощью пароля. Также XMind позволяет настраивать цвет фона, устанавливать параметры шрифта и публиковать схемы в интернете.

Основные особенности:

- Создание схем в разном виде
- Редактирование схем
- Поддержка общего доступа
- Множество инструментов для настройки

*Справочный портал по методам визуализации [http://www.visual-literacy.org/]*

Программные средства визуально-картографических методов [http://www.visual-literacy.org/pages/maps/mapping\_tools\_radar/radar.html]

1. Примеры визуально-картографических методов  
[<http://www.cems.uwe.ac.uk/xmldb/rest//db/Visualization/showAll.xql>]
2. Исследователи и авторы визуально-картографических методов  
[[http://www.elab.usilu.net/usi10anni/knowledge\\_domain\\_maps/visualization\\_scholars/](http://www.elab.usilu.net/usi10anni/knowledge_domain_maps/visualization_scholars/)]
3. Программные средства визуально-картографических методов [[http://www.visual-literacy.org/pages/maps/mapping\\_tools\\_radar/radar.html](http://www.visual-literacy.org/pages/maps/mapping_tools_radar/radar.html)]

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-1**

История компании «Васаби» берёт своё начало в 2003 году, когда в Москве на проспекте Медиков открылся первый японский ресторан «Васаби». Основным направлением деятельности компании стало развитие сети ресторанов японской кухни «Васаби» и итальянской кухни «Розарио».

В настоящее время в состав группы компаний входят заведения, расположенные в Санкт-Петербурге, Москве, Череповце, Пскове, Великом Новгороде, Костроме, Сыктывкаре.

В Сыктывкаре ресторан «Васаби-Розарио» стал пользоваться огромной популярностью сразу после открытия в торговом комплексе «Июнь». Посетители охотно организовывали там корпоративные праздники, устраивали дни рождения для детей, просто проводили время в хорошей компании. Качество блюд, система скидок и бонусов привлекала всё больше и больше любителей японской и итальянской кухни.

Наступил 2014 год, который принёс невиданное ранее напряжение в международных отношениях России со многими странами. Санкции, предпринятые

Западом, вынудили российское руководство принять ответные меры. Наша страна пошла по пути протекционизма отечественной экономики - был принят запрет на ввоз многих видов зарубежной продукции. Всё бы ничего, но компания «Васаби» неожиданно потеряла проверенных поставщиков рыбы из Норвегии. По сути, рестораны лишились основного сырья для приготовления блюд японской кухни - лосося. Стало невозможно приготовить по традиционному рецепту классические суши, самые простые роллы «сяке-маки», и, к великому сожалению посетителей, - любимые всеми роллы «филадельфия».

На лицах завсегдатаев ресторана появлялось выражение разочарования, когда официанты сообщали им о невозможности приготовить их любимые блюда. Некоторые даже вставали и уходили, не желая заказывать что-то другое. Ситуация была критической. Директор сыктывкарского филиала срочно дал указание поварам найти хоть какую-нибудь замену лосося. Одновременно он провёл беседу с заместителем по снабжению и тот обещал активизировать работу по поиску другого поставщика.

Повара достойно справились с заданием, заменив лосося мясом краба. Конечно, «филадельфию» повторить не удалось, но были разработаны новые роллы, отличающиеся от «филадельфии» только обёрткой - мясо краба вместо лосося. Новое блюдо стало позиционироваться как аналог самых популярных роллов. При этом мясо краба было дороже

лососю, но цена на роллы не была поднята. Это позволило если не спасти ситуацию, то хотя бы временно «сгладить» проблему.

Заместитель по снабжению сыктывкарского филиала «Васаби» провёл огромную работу по поискам, отбору и переговорам с возможными поставщиками. В итоге ему оставалось выбрать между дальневосточным рыбным предприятием и неожиданно поступившим предложением из Чили. Посоветовавшись с директором, снабженец остановил свой выбор на чилийском лососе - при сопоставимом качестве это сырьё оказалось намного дешевле дальневосточного.

Через три недели после прекращения поставок лосося, в ресторане «Васаби-Розарио» наконец снова появились любимые всеми роллы «филадельфия». Вскоре постоянные посетители вернулись, и объёмы продаж вышли на прежний уровень.

### **Вопросы для работы**

1. Изменения в макро- или в микросреде стали генератором проблем компании?

1. Объясните механизм воздействия макросреды на предприятие опосредованно через микросреду в данной ситуации.

1. Какие факторы микросреды оказались вовлечены в данную ситуацию?

2. Дайте оценку действиям руководства компании. Правильно ли оно поступило?

3. Как вы думаете, почему руководство не повысило цену на роллы- заменители, несмотря на то, что по себестоимости они были дороже? Верное ли это решение?

4. Как вы думаете, достиг ли своей цели запрет на ввоз норвежского лосося, как элемент политики протекционизма российской экономики?

#### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-1**

История компании «Васаби» берёт своё начало в 2003 году, когда в Москве на проспекте Медиков открылся первый японский ресторан «Васаби». Основным направлением деятельности компании стало развитие сети ресторанов японской кухни «Васаби» и итальянской кухни «Розарио».

В настоящее время в состав группы компаний входят заведения, расположенные в Санкт-Петербурге, Москве, Череповце, Пскове, Великом Новгороде, Костроме, Сыктывкаре.

В Сыктывкаре ресторан «Васаби-Розарио» стал пользоваться огромной популярностью сразу после открытия в торговом комплексе «Июнь». Посетители охотно организовывали там корпоративные праздники, устраивали дни рождения для детей, просто проводили время в хорошей компании. Качество блюд, система скидок и бонусов привлекала всё больше и больше любителей японской и итальянской кухни.

Наступил 2014 год, который принёс невиданное ранее напряжение в международных отношениях России со многими странами. Санкции, предпринятые

Западом, вынудили российское руководство принять ответные меры. Наша страна пошла по пути протекционизма отечественной экономики - был принят запрет на ввоз многих видов зарубежной продукции. Всё бы ничего, но компания «Васаби» неожиданно потеряла проверенных поставщиков рыбы из Норвегии. По сути, рестораны лишились основного сырья для приготовления блюд японской кухни - лосося. Стало невозможно приготовить по



традиционному рецепту классические суши, самые простые роллы «сяке-маки», и, к великому сожалению посетителей, - любимые всеми роллы «филадельфия».

На лицах завсегдатаев ресторана появлялось выражение разочарования, когда официанты сообщали им о невозможности приготовить их любимые блюда. Некоторые даже вставали и уходили, не желая заказывать что-то другое. Ситуация была критической. Директор сыктывкарского филиала срочно дал указание поварам найти хоть какую-нибудь замену лососю. Одновременно он провёл беседу с заместителем по снабжению и тот обещал активизировать работу по поиску другого поставщика.

Повара достойно справились с заданием, заменив лосося мясом краба. Конечно, «филадельфию» повторить не удалось, но были разработаны новые роллы, отличающиеся от «филадельфии» только обёрткой - мясо краба вместо лосося. Новое блюдо стало позиционироваться как аналог самых популярных роллов. При этом мясо краба было дороже лосося, но цена на роллы не была поднята. Это позволило если не спасти ситуацию, то хотя бы временно «сгладить» проблему.

Заместитель по снабжению сыктывкарского филиала «Васаби» провёл огромную работу по поискам, отбору и переговорам с возможными поставщиками. В итоге ему оставалось выбрать между дальневосточным рыбным предприятием и неожиданно поступившим предложением из Чили. Посоветовавшись с директором, снабженец остановил свой выбор на чилийском лососе - при сопоставимом качестве это сырьё оказалось намного дешевле дальневосточного.

Через три недели после прекращения поставок лосося, в ресторане «Васаби-Розарио» наконец снова появились любимые всеми роллы «филадельфия». Вскоре постоянные посетители вернулись, и объёмы продаж вышли на прежний уровень.

### Вопросы для работы

1. Изменения в макро- или в микросреде стали генератором проблем компании?
1. Объясните механизм воздействия макросреды на предприятие опосредованно через микросреду в данной ситуации.
1. Какие факторы микросреды оказались вовлечены в данную ситуацию?
2. Дайте оценку действиям руководства компании. Правильно ли оно поступило?
3. Как вы думаете, почему руководство не повысило цену на роллы- заменители, несмотря на то, что по себестоимости они были дороже? Верное ли это решение?
4. Как вы думаете, достиг ли своей цели запрет на ввоз норвежского лосося, как элемент политики протекционизма российской экономики?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Формулировка темы Точна, полностью отражает содержание Графическое изображение темы (идеи) в виде яркого, цветного центрального образа, рисунка отражает содержание Логические связи между выделенными блоками в установлены Карт полностью раскрывает вопрос Стилистическое ( дизайн) оформление представлено полностью Работа выполнена полностью к указанному сроку

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Формулировка темы Точна, полностью отражает содержание Графическое изображение темы (идеи) в виде яркого, цветного центрального образа, рисунка отражает содержание Логические связи между выделенными блоками в установлены Карт полностью раскрывает вопрос Стилистическое ( дизайн) оформление представлено полностью Работа выполнена полностью к указанному сроку
очень хорошо	Четкая формулировка темы идеи I интеллект-карты Графическое изображение темы (идеи) в виде яркого, цветного центрального образа, рисунка. Логические связи между выделенными блоками в основном установлены Карта некоторые вопросы не полностью раскрывает Стилистическое ( дизайн) оформление представлено не для всех модулей Работа выполнена к указанному сроку , но нуждается в незначительных доработках
хорошо	Четкая формулировка темы идеи I интеллект-карты Графическое изображение темы (идеи) в виде яркого, цветного центрального образа, рисунка. Логические связи между выделенными блоками в основном установлены Карта некоторые вопросы не полностью раскрывает Стилистическое ( дизайн) оформление представлено не для всех модулей Работа выполнена к указанному сроку , но нуждается в незначительных доработках
удовлетворительно	Нечеткая формулировка темы (идеи) интеллект карты Графическое изображение темы ( идеи) в виде цветного центрального образа, рисунка. Логические связи между выделенными блоками слабо установлены Карта не полностью раскрывает тема Стилистическое (дизайн ) оформление слабо выражено Работа выполнена к указанному сроку , но нуждается в доработке
неудовлетворительно	Формулировка темы и-карты не точная. Отсутствует графическое изображение темы и карты. Логические связи между выделенными блоками не установлены Карта слабо раскрывает тему Стилистическое (дизайн) оформление отсутствует Работа не выполнена к указанному сроку
плохо	нет работы

### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-1

1. Кто сформулировал четыре основополагающих принципа управления производством:

- А) Эмерсон
- Б) Ф.Гилберт
- В) Ф.Тейлор
- Г) Файоль

2. Идея рационализации труда принадлежит:

- А) Г. Гантт
- Б) Вебер

В) Урвик и Гьюлик

Г) Ф. Гилберт и Л. Гилберт

3. Кем разработана система плановых графиков, концепция социальной ответственности бизнеса:

А) Ф. Гилберт

Б) Макгрегор

В) Г. Гантт

Г) Муни

4. Кем разработаны 12 принципов производительности?

А) Урвик

Б) Эмерсон

В) Рейли

Г) Фоллет

5. В какие годы формировалась школа научного управления?

А) 1885-1920

Б) 1920-1950

В) 1950-1970

Г) 1970-н.в

6. Кто выпустил книгу «Принципы научного менеджмента» (1903)?

А) Гьюлик

Б) Файоль

В) Тейлор

Г) Эмерсон

7. Кто не является представителем школы научного управления:

А) Ф. Тейлор

Б) А.Файоль

В) Г.Гантт

Г) Р.Эмерсон

8. Главная цель школы научного управления:

А) создание системы научной организации труда, базирующейся на основе экспериментальных данных и анализе процессов физического труда и его организации

Б) создание универсальных принципов управления

В) обозначить менеджмент как искусство управления человеком и потребностей

Г) найти пути развития новой теории менеджмента

9. Кто является основоположником школы научного управления:

А) Ф.Тейлор

Б) А.Файоль

В) Ф.Гилберт

Г) Г.Гант

10. Сколько лет существовала школа научного управления:

А) 20

Б) 35

В) 25

Г) 22

11. Основная концепция Тейлора:

А) Приспособления человека к машине

Б) Уход от использования природных ресурсов

В) Переоценка приоритетов

Г) Фиксация результатов труда

12. Что использовали основатели научной школы в своей работе?

А) Наблюдения, замеры и анализ

Б) Выдвижение гипотез, доказательство опытами

В) Математические модели и

вычисления

Г) Наблюдение за людьми и их поведением

13. В учении рассматривались и учитывались только:

А) Личные нужды каждого человека

Б) Материальные потребности рабочих

В) Потребности рабочих в

социальном пакете

Г) Регулирование конфликтов между рабочими

14. Что разработал и внедрил Ф.Тейлор?

А) Таймер

Б) Пирамиду потребностей

В) Хронометраж

Г) Машинный труд

15. Кто из представителей научной школы использовал микрохронометраж и кинокамеру, чтобы зафиксировать движения при выполнении операций?

А) Ф.Тейлор

Б) Г.Форд

В) Г.Гант

Г) Ф. и Ф. Гилберты

#### Вариант теста 2

1. Управление – это:

А) целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей;

Б) специфический вид деятельности по определению целей организации,

В) деятельность людей;

Г) процесс воздействия на окружающих.

2. Под субъектом управления понимается:

А) физическое лицо;

Б) бюридическое лицо;

В) физическое и юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие;

Г) сотрудник организации.

3. Под объектом управления понимается:

А) физические и юридические лица;

Б) социальные службы;

В) социально-экономические системы;

Г) руководитель организации.

4. Что является предметом исследования теории управления?

А) законы;

Б) закономерности;

В) методы;

Г) деятельность управленческих структур.

5. Какую функцию выполняет теория управления?

А) гносеологическую;

Б) методологическую;

В) прикладную;

Г) познавательную.

6. Совокупность исследовательских методов, процедур, техник, используемых при познании управленческих процессов называется:

- А) процессом управления;
- Б) методологией теории управления;
- В) закономерностями теории управления;
- Г) целью теории управления.

7. Какие подходы выделяют к определению теории управления?

- А) бихевиористический, количественный;
- Б) ситуационный, деятельный;
- В) целеполагающий, управленческий;
- Г) познавательный, целенаправленный.

8. В период правления какого императора произошла 3 управленческая революция?

- А) Цезаря;
- Б) Навуходоносора II;
- В) Петра I;
- Г) Александра I.

9. Как называют 5 управленческую революцию?

- А) бюрократической;
- Б) демократической;
- В) капиталистической;
- Г) управленческой.

10. Данный автор первый предложил создать рабочим благоприятные условия труда и отдыха:

- А) Ф. Тейлор;
- Б) Р. Оуэн;
- В) Д. МакГрегор;
- Г) А. Маслоу.

11. Какие школы сложились в зарубежной науке?

- А) школа научного управления;
- Б) административная школа;
- В) школа психологии;
- Г) школа науки управления;

12. Кто был основоположником школы научного управления?

- А) Р. Оуэн;
- Б) Д. МакГрегор;
- В) Ф. Тейлор;
- Г) Ф. Герцберг.

13. Кто был последователем идей Тейлора?

- А) Р. Оуэн;
- Б) Ф. Герцберг;
- В) Г. Форд;
- Г) Д. МакГрегор.

14. Кто был основоположником административной школы?

- А) Г.Форд;
- Б) Р. Оуэн;
- В) А. Файоль;
- Г) Ф. Тейлор.

15. Кто является представителем концепции рациональной бюрократии?

- А) А.Файоль;
- Б) М. Вебер;
- В) Э. Мэйо;
- Г) Г. Форд.

16. Кто является основоположником школы психологии?

- А) А. Файоль;
- Б) М. Вебер;
- В) Э. Мэйо;
- Г) Г. Форд.

17. Кто предложил пирамиду потребностей?

- А) Д. МакГрегор;
- Б) А. Маслоу;
- В) Ф. Герцберг;
- Г) Д. МакКлеланд.

18. Как называется теория потребностей Д. МакГрегора?

- А) «Х» и «Y»
- Б) «X» и «Z»

В) «Y» и «Z»

Г) «А» и «Е».

19. Кто является основателем российской науки управления?

А) Витке;

Б) Богданов;

В) Никонов;

Г) Сафронов.

20. В немецкой модели управления ориентация фирмы на достижение стратегических результатов с учетом возможностей фирмы и конкретной хозяйственной ситуации получила название:

А) управление по результатам;

Б) управление по целям;

В) управление, направленное на результат;

Г) целенаправленное управление.

21. Принцип «человеческого капитала» в японской модели управления выдвигает на первый план:

А) возможность проявить и развить свои способности, получить от работы удовольствие;

Б) возможность продвижения по карьерной лестнице;

В) возможность получения больших доходов;

Г) возможность принадлежать конкретной корпорации.

22. С какой целью создаются кружки качества в японской модели управления?

А) развить способности к управлению и контролю у рабочих путем самообразования;

Б) повысить моральный дух и сделать рабочее место главным звеном

В) повысить экономический уровень корпорации;

Г) улучшить качество выпускаемой продукции.

23. Способ отбора персонала в японских компаниях:

А) в процессе обучения;

Б) переманивание персонала с других компаний;

В) реклама своего предприятия;

Г) применение внешнего источника найма персонала.

24. От чего зависит содержание действий и функций, осуществляемых в процессе управления?

А) от типа организаций;

Б) от размеров и сферы деятельности организации;



В) от роли внутри организации;

Г) от стиля управления.

25. Какой вид классификации функций является правильным?

А) планирование, организация, мотивация, контроль, координация;

Б) организация, планирование, мотивация, контроль, координация;

В) планирование, организация, мотивация, координация, контроль;

Г) ни одна классификация не является верной.

26. Основные принципы планирования:

А) системность, комплексность;

Б) нормативность, количественность;

В) административность, ситуационность;

Г) целенаправленность, управляемость.

27. Организация управленческих процессов подразделяется на:

А) основные, вспомогательные;

Б) основные, обслуживающие;

В) основные, вспомогательные, обслуживающие;

Г) основные, дополнительные, внутренние.

28. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации называется:

А) мотивацией;

Б) стимулированием;

В) побуждением;

Г) управлением.

29. Теория МакКлеланда рассматривает три потребности мотивирующего человека:

А) потребность в пище, безопасности, самовыражении;

Б) потребности в безопасности, успехе, власти;

В) потребность в успехе, причастности, власти;

Г) потребность в жилище, уважении и социуме.

30. В теории потребностей Герцберга они делятся на потребности:

А) мотивации и гигиены;

Б) мотивации и власти;

В) гигиены и власти;

Г) в социуме и уважении.

1) А, Б	6) А,Б, В	11) А,Б,В,Г	16) В	21) А	26) А,Б,В
2) В	7) А,Б	12) В	17) Б	22) А,Б	27) В
3) А, Б,В	8) Б	13) В	18) А	23) А	28) А
4) А,Б	9) Б	14) В	19) А,Б	24) А,Б, В	29) В
5) А,Б,В	10) Б	15) В	20) А	25) А	30) А

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	<p>1. Общая сумма баллов, которая может быть получена за аттестационный тест соответствует количеству тестовых заданий. 2. За каждое правильно решенное тестовое задание присваивается по 1 баллу, но не более 3 баллов. 3. Если правильных ответов в тестовом задании более одного, то количество баллов, получаемых слушателем за не полностью решенный тест рассчитывается по формуле: Балл за тестовое задание второго типа = <math>\frac{\Pi}{\Pi + \text{ОП}}</math>, где <math>\Pi</math> – количество правильных вариантов, отмеченных слушателем, <math>\Pi</math> – количество неверно отмеченных вариантов, ОП – общее количество правильных вариантов ответа в тесте. Например, если в тесте два правильных варианта ответа, а слушатель дал один правильный, а другой неправильный вариант ответа, то он получает 0,33 балла за данное тестовое задание (<math>\frac{1}{1+2}</math>). При этом, если отмечены как верные все варианты тестовых заданий, то баллы за решение не начисляются. 4. Тестовые задания 4-го типа оцениваются только при полностью правильном их решении, в противном случае баллы за них не начисляются. 5. Время, отводимое на написание теста, не должно быть меньше 30 минут для тестов состоящих из 20 тестовых заданий и 60 мин. для тестов из 40 тестовых заданий написания теста. 6. Отметки о правильных вариантах ответов в тестовых заданиях делаются слушателем разборчиво. Неразборчивые ответы не оцениваются, тестовое задание считается не выполненным. 7. Перевод полученных за аттестационный тест баллов в пятибалльную шкалу оценок проводится исходя из правил, размещенных в таблице. Критерии оценки аттестационных тестов</p> <p>Оцениваемый показатель Кол. баллов, обеспечивающих получение: Зачтено удовлетворительно хорошо отлично Процент набранных баллов из 100% возможных От 55% и выше 55% и более 70% и более 85% и более Количество тестовых заданий: 15 8 От 8 до 11 От 11 до 13 13 и более 20 11 От 11 до 14 От 14 до 17 17 и более 25 13 От 13 до 18 От 18 до 21 21 и более 26 14 От 14 до 18 От 18 до 22 22 и более 30 16 От 16 до 21 От 21 до 26 26 и более 40 22 От 22 до 28 От 28 до 34 34 и более</p>
не зачтено	менее 54%

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с детальным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

##### Оценочное средство - Контрольные вопросы

##### Экзамен

##### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Формулировка темы Точна, полностью отражает содержание Графическое изображение темы (идеи) в виде яркого, цветного центрального образа, рисунка отражает содержание Логические связи между выделенными блоками в установлены Карт полностью раскрывает вопрос Стилистическое ( дизайн) оформление представлено полностью Работа выполнена полностью к указанному сроку
отлично	Формулировка темы Точна, полностью отражает содержание Графическое изображение темы (идеи) в виде яркого, цветного центрального образа, рисунка отражает содержание Логические связи между выделенными блоками в установлены Карт полностью раскрывает вопрос Стилистическое ( дизайн) оформление представлено полностью Работа выполнена полностью к указанному сроку
очень хорошо	Четкая формулировка темы идеи Интеллект-карты Графическое изображение темы (идеи) в виде яркого, цветного центрального образа, рисунка. Логические связи между выделенными блоками в основном установлены Карта некоторые вопросы не полностью раскрывает Стилистическое ( дизайн) оформление представлено не для всех модулей Работа выполнена к указанному сроку , но нуждается в

Оценка	Критерии оценивания
	незначительных доработках
хорошо	Четкая формулировка темы идеи I интеллект-карты Графическое изображение темы (идеи) в виде яркого, цветного центрального образа, рисунка. Логические связи между выделенными блоками в основном установлены Карта некоторые вопросы не полностью раскрывает Стилистическое ( дизайн) оформление представлено не для всех модулей Работа выполнена к указанному сроку , но нуждается в незначительных доработках
удовлетворительно	Нечеткая формулировка темы (идеи) интеллект карты Графическое изображение темы ( идеи) в виде цветного центрального образа, рисунка. Логические связи между выделенными блоками слабо установлены Карта не полностью раскрывает тема Стилистическое (дизайн ) оформление слабо выражено Работа выполнена к указанному сроку , но нуждается в доработке
неудовлетворительно	Формулировка темы и-карты не точная. Отсутствует графическое изображение темы и карты. Логические связи между выделенными блоками не установлены Карта слабо раскрывает тему Стилистическое (дизайн) оформление отсутствует Работа не выполнена к указанному сроку
плохо	нет работы

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-1 (Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач)**

Процессный подход к управлению  
 Системный подход  
 Ситуационный подход  
 Структура организации  
 Организация как открытая система  
 Внутренняя среда организации  
 Внешняя среда организации  
 Процесс управления как взаимосвязь функций управления  
 Стратегическое управление организацией  
 Сущность мотивации  
 Содержательные теории мотивации  
 Процессуальные теории мотивации  
 Содержание функции администрирования  
 Типы организационных структур  
 Управленческие решения  
 Американская модель управления  
 Японская модель управления  
 Распределение прав и ответственности  
 Коммуникаций в управлении  
 Понятие власти в управлении  
 Понятие и элементы организационной культуры  
 Планирование как функция управления

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-1 (Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;)**

1. Эволюция управления
1. Формирование школы «научного менеджмента»
1. Административная школа управления
1. Принципы управления (по А.Файолю)
1. Школа человеческих отношений
1. Бихевиористская (поведенческая) школа
1. Процессный подход к управлению
1. Системный подход
1. Ситуационный подход
1. Школа науки управления
1. Вклад российских ученых в теорию управления
1. Структура организации
1. Организация как открытая система
1. Внутренняя среда организации
1. Внешняя среда организации
1. Процесс управления как взаимосвязь функций управления
1. Стратегическое управление организацией
1. Сущность мотивации
1. Содержательные теории мотивации
1. Процессуальные теории мотивации

1. Содержание функции администрирования
1. Типы организационных структур
1. Управленческие решения
1. Американская модель управления
1. Японская модель управления
1. Распределение прав и ответственности
1. Коммуникаций в управлении
1. Понятие в власти в управлении
1. Понятие и элементы организационной культуры
1. Планирование как функция управления
1. Виды планов и инструменты планирования
1. Контроль в организации

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-1** (Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;)

1. Эволюция управления
1. Формирование школы «научного менеджмента»
1. Административная школа управления
1. Принципы управления (по А.Файолю)
1. Школа человеческих отношений
1. Бихевиористская (поведенческая) школа
1. Процессный подход к управлению
1. Системный подход
1. Ситуационный подход

1. Школа науки управления
1. Вклад российских ученых в теорию управления
1. Структура организации
1. Организация как открытая система
1. Внутренняя среда организации
1. Внешняя среда организации
1. Процесс управления как взаимосвязь функций управления
1. Стратегическое управление организацией
1. Сущность мотивации
1. Содержательные теории мотивации
1. Процессуальные теории мотивации
1. Содержание функции администрирования
1. Типы организационных структур
1. Управленческие решения
1. Американская модель управления
1. Японская модель управления
1. Распределение прав и ответственности
1. Коммуникаций в управлении
1. Понятие в власти в управлении
1. Понятие и элементы организационной культуры
1. Планирование как функция управления
1. Виды планов и инструменты планирования
1. Контроль в организации



## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### Основная литература:

1. Шарапова Т. В. Основы теории управления / Шарапова Т. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 210 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492388> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-01620-8 : 569.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785144&idb=0>.

### Дополнительная литература:

1. Балашов Анатолий Павлович. Основы теории управления : Учебное пособие / Новосибирский государственный аграрный университет. - 1. - Москва : Вузовский учебник, 2021. - 280 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0410-1. - ISBN 978-5-16-102503-1. - ISBN 978-5-16-010383-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833880&idb=0>.
2. Куприянов Ю. В. Бизнес-системы. Основы теории управления : учебное пособие / Ю. В. Куприянов. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 217 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/493732> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14352-2 : 739.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=818147&idb=0>.
3. Медведева Татьяна Александровна. Основы теории управления : Учебник и практикум для академического бакалавриата / Медведева Т. А. - Москва : Юрайт, 2019. - 191 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7025-8 : 499.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=573250&idb=0>.
4. Шарапова Татьяна Валентиновна. Основы теории управления : Учебное пособие для вузов / Шарапова Т. В. - Москва : Юрайт, 2020. - 210 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01620-8 : 439.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=572695&idb=0>.
5. Скудалова О. В. Основы теории управления : учебное пособие для бакалавров / Скудалова О. В. - Тверь : ТвГУ, 2019. - 132 с. - Рекомендовано научно-методическим советом ТвГУ (протокол заседания № 2 от 11 декабря 2019 г.). - Книга из коллекции ТвГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7609-1499-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=801309&idb=0>.

### Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Примеры визуально-картографических методов  
[<http://www.cems.uwe.ac.uk/xmldb/rest/db/Visualization/showAll.xql>]
2. Исследователи и авторы визуально-картографических методов  
[[http://www.elab.usilu.net/usil0anni/knowledge\\_domain\\_maps/visualization\\_scholars/](http://www.elab.usilu.net/usil0anni/knowledge_domain_maps/visualization_scholars/)]
3. Программные средства визуально-картографических методов [http://www.visual-literacy.org/pages/maps/mapping\_tools\_radar/radar.html]

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими

средствами обучения, специализированным оборудованием: компьютер, проектор или ЖК-телевизор, акустическая система

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Подольская Татьяна Олеговна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.