

**Оценочные средства для проведения аттестации  
по дисциплине «ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»  
для обучающихся  
по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление в  
здравоохранении» (уровень бакалавриата)  
в 2022-2023 учебном году**

4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), контрольная работа, написание и защита реферата, собеседование по контрольным вопросам.

4.1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.2.1, УК-2.3.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

1. Системный, процессный и ситуационный подходы связаны:

- a) со школой научного управления;
- b) с классической (административной) школой;
- c) со школой психологии человеческих отношений;
- d) со школой науки управления (количественной).

2. Основные положения фордизма состоят:

- a. в ориентации на ручной труд;
- b. в повышении цен на производимую продукцию;
- c. в разработке основных принципов организации производства;
- d. в повышении качества продукции за счет привлечения труда высококвалифицированных рабочих.

3. Понятию «управление» А. Файоль давал следующее определение:

- a) предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль;
- b) единый руководитель и единый план действий;
- c) хорошо разработанная система распределения власти;
- e. научное экспериментирование.

4. На получение желаемых результатов от проведения хоторнского эксперимента

оказал решающее влияние следующий фактор:

- a) повышение оплаты труда;
- b) улучшение условий работы;
- c) совершенствование «человеческих отношений» с учетом социального и психологического факторов;
- d) улучшение организации рабочих мест.

5. Дайте определение понятию «лидер»:

- a) автократичный руководитель, навязывающий свою волю подчиненным;

- b) руководитель, возглавляющий организацию и эффективно управляющий ею для достижения поставленных целей;
- c) руководитель, все внимание которого сосредоточено на удовлетворении потребностей сотрудников организации.

6. Назовите основные научные подходы школы науки управления:

- a) ситуационный подход;
- b) эмпирический подход;
- c) системный подход;
- d) подход с позиции социотехнических систем;
- e) подход с точки зрения принятия решений;
- f) процессный подход.

7. Под психологией группы понимают:

- a) психологию, ставящую интересы группы выше интересов отдельных работников;
- b) психологию, изучающую отношения между работниками в группе;
- c) психологию, изучающую мотивы поведения людей.

8. Теория социалистической рационализации (О.А. Ерманского) базируется на принципах:

- a) оптимума;
- b) положительного подбора;
- c) максимума;
- d) организационной суммы;
- e) экономики затрат труда.

9. Под административной функцией А. Файоль понимал:

- a) правление;
- b) управление;
- c) предвидение (планирование);
- d) авторитет руководителя.

10. Дайте определение понятию «лидер»:

- a) автократичный руководитель, навязывающий свою волю подчиненным;
- b) руководитель, возглавляющий организацию и эффективно управляющий ею для достижения поставленных целей;
- c) руководитель, все внимание которого сосредоточено на удовлетворении потребностей сотрудников организации.

#### 4.1.2. Пример ситуационной задачи

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.2.1, УК-2.3.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1, ОПК-1.3.1.

1. Когда Дон Ньюхарт вошел в офис Марты Бойд и сел на стул, он почувствовал, что за последние шесть недель узнал гораздо больше, чем за четыре года учебы в колледже. Дон получил степень бакалавра в области управления экономикой всего лишь в июне. Он сразу же поступил на работу в корпорацию «Чек-Райт» под начало миссис Бойд, управляющей

производством корпорации. Корпорация «Чек-Райт» занята печатаньем личных банковских чеков, имеет 27 предприятий, расположенных в 27 крупнейших городах Соединенных Штатов. Дон только что закончил шестинедельную программу обучения, в ходе которой он по несколько дней работал в каждом производственном отделе завода корпорации в Лексингтоне. По крайней мере по одному дню он проработал на всех должностях на этом заводе. Миссис Бойд пригласила Дона, чтобы обсудить с ним результаты его обучения.

«Чек-Райт» — одна из четырех относительно крупных компаний, печатающих чеки. В некоторых городах имеется много мелких конкурирующих компаний. Чеки печатают и направляют по почте клиентам банков. Чеки всегда заказываются через банки, и именно банк решает, какая из компаний будет печатать чеки для его клиентов.

Для выполнения заказа приходится выполнять десять операций на семи видах оборудования. Расходы при производстве чеков распределяются следующим образом: около 50% — трудозатраты, 30% — материалы и 20% — накладные расходы. Продажная цена чеков обычно на 80-100% выше затрат на их изготовление. Счет за отпечатанные для клиентов банка чеки фирма выставляет банку. Банк, чтобы возместить свои расходы, списывает стоимость чеков со счетов своих клиентов. В большинстве случаев клиенты не знают, какую цену они платят за отпечатанные для них чеки до тех пор, пока не получают ежемесячный отчет банка со списанной суммой.

Любые проблемы с качеством или сроками доставки готовых чеков могут вызывать значительные трудности в работе банка. Если клиент не получит заказанные чеки в течение десяти дней или в чеке допущены ошибки в фамилии, имени, адресе, в других отпечатанных на чеке сведениях, клиент обращается с жалобой в банк (многие клиенты считают, что банк сам печатает чеки). Если номер счета, который печатается магнитными чернилами в нижней части чека, содержит ошибку или неразборчив для компьютера, нарушается процесс обработки чека в банке. Ручная обработка таких чеков обходится для банка весьма дорого. Во всех подобных случаях банк связывается с фирмой «Чек-Райт».

«Ну, Дон, как вам понравились эти шесть недель на заводе?»

«Очень понравились, сам себе не верю, как много я за это время узнал нового. Знаете, до этого все мое знакомство с полиграфическим оборудованием ограничивалось лишь работой на ксерокопировальной машине в университетской библиотеке».

«Ну, а теперь, Дон, на основе своего опыта, скажите, что вы считаете наиболее важным фактором повышения эффективности в нашем деле?»

«Это совсем легко назвать. Конечно же, производительность труда. Процесс производства у нас трудоемкий, поэтому повышение производительности труда может дать значительное увеличение прибылей. Я как раз хотел обсудить этот вопрос с вами. Складывается такое впечатление, что на заводе слишком велика численность персонала во все дни, кроме понедельника и вторника, когда наблюдается наибольший приток заказов. Я также заметил,

что порядка трети времени, затрачиваемого на выполнение заказа, приходится на считывание и прочие проверки, а не на производственные операции. Я думаю, что здесь есть кое-какие возможности для значительного повышения труда во всем нашем производстве».

#### 4.1.3. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

1. Частная медицинская организация, имеющая линейно-функциональную структуру, работает на рынке со сложными и динамично меняющимися условиями. Объективно возник вопрос о частичном переходе на дивизиональную структуру. Необходимо разработать схему действий, обеспечивающих выбор модификации дивизиональной структуры (продуктовой, ориентированной на потребителя или региональной), в наибольшей степени приемлемой для конкретных условий, в которых находится организация.

#### 4.1.4. Пример варианта контрольной работы

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

1. Дайте определения понятий, характеризующих организационную структуру: объем управления, иерархия, централизация/ децентрализация, специализация.

2. Каковы признаки организации

#### 4.1.5. Примеры тем рефератов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

1. Технологии социального управления

2. Бизнес – план организации и его виды

3. Мотивы человеческой деятельности: потребности и их разновидности

#### 4.1.6. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

1. Что такое эффективность в краткосрочном периоде?

2. Каковы последствия существования организаций?

3. В чем разница между мотивированием и стимулированием?

#### 4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационной задачи, собеседование.

##### 4.2.1. Пример ситуационной задачи

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.2.1, УК-2.3.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1, ОПК-1.3.1.

1. Частная медицинская организация, имеющая линейно-функциональную структуру, работает на рынке со сложными и динамично меняющимися условиями. Объективно возник вопрос о частичном переходе на дивизиональную структуру. Необходимо разработать схему действий, обеспечивающих выбор модификации дивизиональной структуры (продуктовой, ориентированной на потребителя или региональной), в наибольшей степени приемлемой для конкретных условий, в которых находится организация.

#### 4.2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Понятие менеджмента. Управление и менеджмент. Виды управления.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
2.	Принципы и функции менеджмента. Методы в менеджменте.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
3.	Управление в Древнем мире. Управление в эпоху Средневековья. Никколо Маккиавелли.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
4.	Предпосылки и этапы возникновения менеджмента. Классификация школ менеджмента и исторические тенденции их развития менеджмента.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
5.	Школа научного управления. Основные принципы теории Ф. Тейлора	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
6.	Последователи школы научного управления - Г. Ганнт, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Эмерсон, Г. Форд	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
7.	Административная школа управления. А. Файоль – функции менеджмента. 14 принципов управления А. Файоля	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
8.	Развитие концепции А.Файоля – Л. Урвик. М. Вебер – концепция бюрократической организации.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
9.	Школа психологии и человеческих отношений. М.П. Фоллет. Хотторнский эксперимент и его этапы.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

10.	Школа поведенческих наук. Содержательные теории мотивации (иерархия А. Маслоу, теории К. Альдерфера, Д. Макклелланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга).	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
11.	Развитие теорий лидерства – Д. Макгрегор.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
12.	Системный, процессный, ситуационный подходы в менеджменте. Системный анализ и математические методы в управлении.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
13.	Национальные концепции менеджмента: американская и японская модели менеджмента. Развитие теории и практики управления в СССР в 1920 – 1930 годы. «Всеобщая организационная наука» А.А. Богданова. «Трудовые установки А.К. Гастева. Теоретики менеджмента О.А. Ерманский, П.М. Керженцев, Н.А. Витке	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
14.	Исследование проблем теории систем и НОТ. Совершенствование системы хозяйственного руководства в 1940 – 1960 гг. Перестройка системы управления в 1960 – 1990 гг. Формирование современной российской модели менеджмента. Развитие менеджмента в СССР и России.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
15.	Понятие организации. Внутренняя и внешняя среда организации. Микро- и макроокружение	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
16.	Типы организационных структур: линейно-функциональные, дивизиональные, матричные, проектные. Особенности, достоинства и недостатки	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
17.	Сущность и этапы проектирования организаций. Делегирование полномочий: понятие и виды	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
18.	Новые типы организаций: эдхократические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
19.	Понятие и принципы планирования. Предплановое прогнозирование	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
20.	Понятие планирования. Методы разработки планов: бюджетный, балансовый.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

21.	Понятие планирования. Методы разработки планов: нормативный, графические, математические.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
22.	Виды планов в менеджменте: стратегические, оперативные, бизнес-планы и др	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
23.	Понятие мотивации труда: потребности, мотивы, интересы, ценности. Мотивирование и стимулирование. Принципы мотивации.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
24.	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целеполагания Э. Лока, теория подкрепления мотива	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
25.	Материальное стимулирование. Проектирование рабочего места (обогащение и расширение труда). Модель характеристик работ Хэкмана и Олдхэма	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
26.	Сущность управленческого контроля. Виды контроля, процесс контроля	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
27.	Процесс контроля. Предварительный, текущий, заключительный контроль. Понятие эффективного контроля	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
28.	Сущность и система стратегического управления. Понятие стратегического анализа. Миссия и цели организации	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
29.	Методы стратегического анализа: PEST и SWOT. Эталонные стратегии развития.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
30.	Понятие коммуникации. Коммуникативный процесс: элементы и этапы. Вербальная и невербальная коммуникация	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
31.	Межличностные и организационные коммуникации: барьеры и эффективность. Коммуникационные сети и стили.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
32.	Понятие управленческих решений и их классификация. Структура и содержание процесса принятия решений. Модели принятия решения	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
33.	Понятие управления операциями. Планирование выпуска продукции	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

34.	Управление запасами в производственном менеджменте.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
35.	Эволюция информационных технологий. Типы информационных систем. Данные и информация. Операционные информационные системы. Управленческие информационные системы.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
36.	Понятие власти в организации. Основания и источники власти. Методы влияния.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
37.	Лидерство и руководство. Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
38.	Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства. Особенности управления группой.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
39.	Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Этапы формирования команд и целесообразность их использования	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
40.	Общие понятия о конфликтах в организации. Природа конфликта, функции и типы конфликта. Уровни конфликта в организации. Внутриличностный конфликт	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
41.	Общие понятия о конфликтах в организации. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта.	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.
42.	Концепции организационной культуры. Содержание организационной культуры. Сущность и функции организационной культуры. Типология организационных культур. Национальный фактор в деловой культуре	УК-2.1.1, УК-2.2.1, ОПК-1.1.1, ОПК-1.2.1.

Обсуждено на заседании кафедры экономики и менеджмента, протокол № 13 от «01» июня 2022 г.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева