

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)
ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК (О)

Утверждено на заседании
УМС ИАТЭ НИЯУ МИФИ
Протокол от 30.08.2021 № 4-8/2021

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Современные теории менеджмента

название дисциплины

для студентов направления подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

код и название направления подготовки

образовательная программа

Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении

Форма обучения: очно-заочная

г. Обнинск 2021 г.

Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Современные теории менеджмента» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

Цели и задачи фонда оценочных средств

Целью Фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Для достижения поставленной цели Фондом оценочных средств по дисциплине «Современные теории менеджмента» решаются следующие задачи:

- контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений и навыков, предусмотренных в рамках данного курса;
- контроль и оценка степени освоения компетенций, предусмотренных в рамках данного курса;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс в рамках данного курса.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

1.1.В результате освоения ОП магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

<i>Код компетенций</i>	<i>Наименование компетенции</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i>
ПК-4.1	способен рационально использовать служебное время и управлять изменениями	З-ПК-4.1 знать основные теории самоменеджмента и тайм-менеджмента У-ПК-4.1 уметь составлять и координировать планы работы подразделений В-ПК-4.1 владеть навыками подготовки коллектива к организационным изменениям
ПК-4.4	способен курировать оказание государственных и муниципальных услуг в электронной форме	З-ПК-4.4 знать порядок предоставления гос услуг У-ПК-4.4 уметь взаимодействовать со смежными подразделениями в целях оказания гос услуг В-ПК-4.4 владеть коммуникативными навыками в целях оказания государственных услуг

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОП магистратуры

Компоненты компетенций, как правило, формируются при изучении нескольких дисциплин, а также в немалой степени в процессе прохождения практик, НИР и во время самостоятельной работы обучающегося. Выполнение и защита ВКР являются видом учебной деятельности, который завершает процесс формирования компетенций.

Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины:

- начальный этап – на этом этапе формируются знаниевые и инструментальные основы компетенции, осваиваются основные категории, формируются базовые умения. Студент воспроизводит термины, факты, методы, понятия, принципы и правила; решает учебные задачи по образцу;

- основной этап – знания, умения, навыки, обеспечивающие формирование компетенции, значительно возрастают, но еще не достигают итоговых значений. На этом этапе студент осваивает аналитические действия с предметными знаниями по дисциплине, способен самостоятельно решать учебные задачи, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя коррекцию в ходе работы, переносит знания и умения на новые условия;

- завершающий этап – на этом этапе студент достигает итоговых показателей по заявленной компетенции, то есть осваивает весь необходимый объем знаний, овладевает всеми умениями и навыками в сфере заявленной компетенции. Он способен использовать эти знания, умения, навыки при решении задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.

Этапы формирования компетенций в ходе освоения дисциплины отражаются в тематическом плане (см. РПД).

1.3. Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения.

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства текущей и промежуточной аттестации
Текущий контроль, 1 семестр			
1	1. Сущность и характерные черты современного менеджмента в новой экономике	З-ПК-4.1, У-ПК-4.1, В-ПК-4.1 З-ПК-4.4, У-ПК-4.4, В-ПК-4.4	Реферат, тест. Круглый стол
2	2. Современные тенденции в системе управления	З-ПК-4.1, У-ПК-4.1, В-ПК-4.1 З-ПК-4.4, У-ПК-4.4, В-ПК-4.4	Реферат, тест. Круглый стол
3	3. Современный механизм управления	З-ПК-4.1, У-ПК-4.1, В-ПК-4.1 З-ПК-4.4, У-ПК-4.4, В-ПК-4.4	Реферат, тест. Круглый стол
4	4. Управление изменениями в организации	З-ПК-4.1, У-ПК-4.1, В-ПК-4.1 З-ПК-4.4, У-ПК-4.4, В-ПК-4.4	Реферат, тест. Круглый стол
5	5. Современные стили управления	З-ПК-4.1, У-ПК-4.1, В-ПК-4.1 З-ПК-4.4, У-ПК-4.4, В-ПК-4.4	Реферат, тест. Круглый стол
6	6. Теория и практика принятия современного управленческого решения	З-ПК-4.1, У-ПК-4.1, В-ПК-4.1 З-ПК-4.4, У-ПК-4.4, В-ПК-4.4	Реферат, тест. Круглый стол
7	7. Современные направления в методологии и практике менеджмента	З-ПК-4.1, У-ПК-4.1, В-ПК-4.1 З-ПК-4.4, У-ПК-4.4, В-ПК-4.4	Реферат, тест. Круглый стол
8	8. Перспективы развития менеджмента	З-ПК-4.1, У-ПК-4.1, В-ПК-4.1 З-ПК-4.4, У-ПК-4.4, В-ПК-4.4	Реферат, тест. Круглый стол
Промежуточный контроль			
зачет			Зачетный билет

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

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям, которые приведены в п.1.1. Формирование этих дескрипторов происходит в процессе изучения дисциплины по этапам в рамках различного вида учебных занятий и самостоятельной работы. Выделяются три уровня сформированности компетенций на каждом этапе: пороговый, продвинутый и высокий.

<i>Уровни</i>	<i>Содержательное описание уровня</i>	<i>Основные признаки выделения уровня</i>	<i>БРС, % освоения</i>	<i>ECTS / Пятибалльная шкала для оценки экзамена / зачета</i>
<i>Высокий Все виды компетенций сформированы на высоком уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i>	Творческая деятельность	<i>Включает нижестоящий уровень.</i> Студент демонстрирует свободное обладание компетенциями, способен применить их в нестандартных ситуациях: показывает умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий	90-100	<i>A / Отлично / Зачтено</i>
<i>Продвинутый Все виды компетенций сформированы на продвинутом уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i>	Применение знаний и умений в более широких контекстах учебной и профессиональной деятельности, нежели по образцу, большей долей самостоятельности и инициативы	<i>Включает нижестоящий уровень.</i> Студент может доказать владение компетенциями: демонстрирует способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения.	85-89	<i>B / Очень хорошо / Зачтено</i>
			70-84	<i>C / Хорошо / Зачтено</i>
<i>Пороговый Все виды компетенций сформированы на пороговом уровне</i>	Репродуктивная деятельность	Студент демонстрирует владение компетенциями в стандартных ситуациях: излагает в пределах задач курса теоретически и практически контролируемый материал.	65-69	<i>D / Удовлетворительно / Зачтено</i>
			60-64	<i>E / Посредственно / Зачтено</i>
<i>Ниже порогового</i>	Отсутствие признаков порогового уровня: компетенции не сформированы. Студент не в состоянии продемонстрировать обладание компетенциями в стандартных ситуациях.		0-59	<i>Неудовлетворительно / Не зачтено</i>

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Критерии оценивания компетенций на каждом этапе изучения дисциплины для каждого вида оценочного средства и приводятся в п. 4 ФОС. Итоговый уровень сформированности компетенции при изучении дисциплины определяется по таблице. При этом следует понимать, что граница между уровнями для конкретных результатов освоения образовательной программы может смещаться.

<i>Уровень сформированности компетенции</i>	<i>Текущий контроль</i>	<i>Промежуточная аттестация</i>
<i>высокий</i>	<i>высокий</i>	<i>высокий</i>
	<i>продвинутый</i>	<i>высокий</i>
	<i>высокий</i>	<i>продвинутый</i>
<i>продвинутый</i>	<i>пороговый</i>	<i>высокий</i>
	<i>высокий</i>	<i>пороговый</i>
	<i>продвинутый</i>	<i>продвинутый</i>
	<i>продвинутый</i>	<i>пороговый</i>
	<i>пороговый</i>	<i>продвинутый</i>
<i>пороговый</i>	<i>пороговый</i>	<i>пороговый</i>
<i>ниже порогового</i>	<i>пороговый</i>	<i>ниже порогового</i>
	<i>ниже порогового</i>	-

3. *Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций*

- Итоговая аттестация по дисциплине является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков обучающихся по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущей и промежуточной аттестации.
- Текущая аттестация в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся.
- Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины.
- Текущая аттестация осуществляется два раза в семестр:
 - o контрольная точка № 1 (КТ № 1). Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по темам №№1-3 учебной дисциплины.
 - o контрольная точка № 2 (КТ № 2). Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по темам №№4-7 учебной дисциплины.
- Результаты текущей и промежуточной аттестации подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Этап рейтинговой системы / Оценочное средство	Балл	
	Минимум*	Максимум
Текущая аттестация	36	60
Контрольная точка № 1	18	30
Тестирование	15	25
Опрос	3	5
Контрольная точка № 2	18	30

Реферат	6	10
Тестирование	9	15
Опрос	3	5
Промежуточная аттестация	24	40
Зачет	24	40
Итого по дисциплине	60	100

* Минимальное количество баллов за оценочное средство – это количество баллов, набранное обучающимся, при котором оценочное средство засчитывается, в противном случае обучающийся должен ликвидировать появившуюся академическую задолженность по текущей или промежуточной аттестации. Минимальное количество баллов за текущую аттестацию, в т. ч. отдельное оценочное средство в ее составе, и промежуточную аттестацию составляет 60% от соответствующих максимальных баллов.

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

Устный опрос проводится на каждом практическом занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

Темы рефератов распределяются на первом занятии, готовые рефераты докладываются на занятиях в сопровождении презентаций в соответствии с установленным преподавателем графиком.

Тесты по темам проводятся на практических занятиях и включают вопросы по изученным темам.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде зачета, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций. При выставлении итоговой оценки применяется балльно-рейтинговая система оценки результатов обучения.

Зачет предназначен для оценки работы обучающегося в течение всего срока изучения дисциплины и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных обучающимся теоретических знаний и умений, способности приводить примеры практического использования знаний (например, применять их в решении практических задач), приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления.

Оценка сформированности компетенций на зачете для тех обучающихся, которые пропускали занятия и не участвовали в проверке компетенций во время изучения дисциплины, проводится после индивидуального собеседования с преподавателем по пропущенным или не усвоенным обучающимся темам с последующей оценкой самостоятельно усвоенных знаний на зачете.

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

4.1. Зачет

4.2. Устный опрос

4.3. Реферат

4.4. Тест

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

Отделение социально-экономических наук

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Образовательная программа «Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»
Дисциплина «Современные теории менеджмента»

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Периодизация развития менеджмента.
2. Навыки менеджера по Л. Кацу.
3. Роли менеджера по Г. Минцбергу
4. Уровни управления и основные компетенции менеджеров на каждом уровне
5. Основные теоретические подходы в менеджменте: процессный, системный и ситуационный
6. Исторический контекст становления и развития теории и практики менеджмента.
7. Основные особенности развития методов управления в доиндустриальную, индустриальную и постиндустриальную эпохи.
8. Значение идей А. Смита для развития теории менеджмента.
9. Основные преимущества и недостатки фабричной системы организации производства и управления
10. Вклад Р. Оуэна в развитие практики управления.
11. Значение идей Ч. Бэббиджа и Э. Ура для становления теории менеджмента.
12. Вклад МакКэлема в становление менеджмента
13. Принципы и методы научного менеджмента по Ф.У. Тейлору.
14. В чем заключается идея «ментальной революции» Ф. Тейлора
15. Вклад Г. Гантта в развитие методологии научного менеджмента.
16. Методология изучения рабочих движений Ф. и Л. Гилбретов.
17. Значение идей Г. Гантта для развития менеджмента
18. Основные составляющие философии эффективности Г. Эмерсона.
19. Основные характеристики идеального типа бюрократии по М. Веберу.
20. Основания власти и авторитета по М. Веберу
21. Значение теории А. Файоля для изучения проблем построения и управления организациями.
22. Основные функции и принципы управления по А. Файолю.
23. Основные черты теории и методологии классического менеджмента.
24. Мюнстенберг как основатель психотехники
25. Значение идей М.П. Фоллет для актуализации человеческого фактора в теории и практике менеджмента.
26. Способы разрешения конфликтов по М. Фоллетт.
27. Ч. Бернанд и его теория организации, концепция наделения полномочиями.
28. Основные этапы проведения Хоторнских экспериментов.

29. Значение результатов Хотторнских экспериментов для изучения социально-психологических аспектов менеджмента.
30. Основные задачи школы науки управления.
31. Методология школы науки управления и ее вклад в развитие прикладных аспектов менеджмента.
32. Вклад У. Э. Деминга, Дж. Джурана в развитие методологии управления качеством.
33. Уровни управления и роли менеджера в организации по Г. Минцбергу.
34. Типы и характеристики «организационных систем» по Р. Лейкерту.
35. Составляющие и значение теории «Х» и «У» Д. Макгрегора для развития проблем мотивации и лидерства.
36. Сравнение теорий А. Маслоу, К. Альдерфера
37. Содержательные теории мотивации Д. МакЛелланда и Ф. Герцберга.
38. Основные процессные теории мотивации: В. Врум, Портер-Лоулер, С. Адамс, управление по целям
39. Сравнительный анализ основных поведенческих теорий лидерства.
40. Сравнительный анализ основных ситуационных теорий лидерства.

Формат зачетного билета

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики-
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

Отделение социально-экономических наук

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Образовательная программа «Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»
Дисциплина «Современные теории менеджмента»

Зачетный билет №1

- 1 Периодизация развития менеджмента.
- 2 Основные процессные теории мотивации: В. Врум, Портер-Лоулер, С. Адамс, управление по целям.

Составитель _____ Е.В. Кобылина
(подпись)

Начальник отделения
социально-экономических наук _____ А.А. Кузнецова
(подпись)

«__» _____ 20__ г.

Зачёт проводится устно и включает в себя ответ на два теоретических вопроса из различных разделов курса.

Освоение дисциплины оценивается по стобальной системе, используемой в ИАТЭ НИЯУ МИФИ.

Максимальная суммарная оценка за зачёт составляет 40 баллов с учетом того, что максимальная оценка работы в семестре по контрольным точкам составляет 60 баллов.

Критерии оценивания

Баллы	Критерии оценки
36-40	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу
30-35	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;

	<ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; - достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу
24-29	<p>Студент должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу
менее 24	<p>Студент демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

Отделение социально-экономических наук

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Образовательная программа «Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»
Дисциплина «Современные теории менеджмента»

ПРИМЕР ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ \опроса

1. Экономические основы управления. Представление о менеджменте как управлении соединенными факторами производства.
2. Содержание понятия «менеджмент». Жесткое и мягкое управление, их соответствие двум типам хозяйственных механизмов.
3. Фазы развития производства и управленческие ориентиры.
4. Школа научного управления Ф. Тейлора.
5. Бюрократическая школа управления М. Вебера.
6. Административная школа управления А. Файоля.
7. Школа человеческих отношений.
8. Поведенческий подход к управлению.
9. Системный подход к управлению.
10. Ситуационный подход к управлению.
11. Процессный подход к управлению.
12. Количественный подход к управлению.
13. Парадокс Сатчмо.
14. Концепция ERG Альдерфера.
15. Теория потребностей МакКлелланда.
16. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
17. Теория ожиданий В. Врума.
18. Теория справедливости С. Адамса.
19. Теория мотивации Портера-Лоулера.
20. Партиципативная организация.
21. Предпринимательская организация.
22. Эдхократическая организация.
23. Концепция стимулирования и теория подкрепления В. Синклера.

Критерии оценивания компетенций (результатов):

Правильный качественный ответ на каждый вопрос оценивается в 1 балл.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)
Отделение социально-экономических наук

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Образовательная программа «Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»
Дисциплина «Современные теории менеджмента»

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Источники возникновения и методы управления межличностными конфликтами. Матрица Т. Килмена.
2. Значение общей теории систем и кибернетики для менеджмента.
3. Организация как открытая социальная система.
4. Организационная конфигурация по Г. Минцбергу.
5. Функции социальных подсистем по Т. Парсонсу.
6. Организация как социотехническая система. Исследования Триста, Эмери, Бомфорта.
7. Теория «буферных» подразделения и подразделения технического ядра.
8. Вклад ситуационной школы менеджмента в понимание подходов к управлению и построению организации.
9. Взаимосвязь между технологией и управлением организации в работах представителей ситуационной школы менеджмента.
10. Уровни организационной культуры по Э. Шайну.
11. Характеристики организационной культуры по П. Харрису и Р. Морану.
12. Типология организационных культур.
13. Национальные особенности организационной культуры по Г. Хофштеду.
14. Модель организационной культуры Лэйн и Дистефано.
15. Концепция обучающейся организации.
16. Концепция реинжиниринга бизнес-процессов М. Хаммера и Дж. Чампи.
17. Основные принципы и значение «всеобщего управления качеством»
18. Вклад японской системы менеджмента в развитие проблем управления качеством, производственного менеджмента, организационной культуры, стратегического менеджмента.
19. Научный менеджмент в России до революции 1917 г.
20. Развитие управленческих идей в России в советский период (1920-1930-е гг.).
21. Теория жизненного цикла организации. Концепции Л. Грейнера и А. Адизеса.
22. Дж. Рокфеллер и Э. Карнеги как создатели вертикально-интегрированных компаний
23. Г. Форд и его вклад в развитие теории и практики менеджмента.
24. Принципы реорганизации структуры и системы управления диверсифицированной компании А. Слоуном.

Показатели и критерии оценки реферата

Показатели оценки	Критерии оценки	Баллы (max)
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений 	2
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	3
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	2
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. 	2
5. Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. 	1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

Отделение социально-экономических наук

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Образовательная программа «Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»
Дисциплина «Современные теории менеджмента»

ПРИМЕР ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Вопрос 1:

Иерархическая теория потребностей была разработана ...

Варианты ответа:

1. (+) А. Маслоу
2. - Э. Мэйо
3. - Д. Мак-Грегором

Вопрос 2:

Самый высокий уровень потребностей человека определялся А. Маслоу в ...

Варианты ответа:

1. - стремлении к ответственности
2. - самоуважении
3. (+) самовыражении

Вопрос 3:

Сфера применимости модели «рациональной бюрократии» М. Вебера ...

Варианты ответа:

1. - рыночная экономика
2. - армия
3. (+) государственные учреждения первой половины XIX в.

Вопрос 4:

В ходе экспериментов Ф. Тэйлора производительность труда была достигнута за счет ... труда.

Варианты ответа:

1. (+) рационализации
2. - экстенсификации
3. - интенсификации

Вопрос 5:

Э. Мэйо исходил из того, что «человеческие отношения» – это ...

Варианты ответа:

1. - искусство, суть которого состоит в применении науки к реальностям ситуации, а, следовательно, к практике
2. - наука, основанная на законах развития организации
3. (+) искусство, которое управляющий должен понимать и уметь применять

Вопрос 6:

Теория «человеческих отношений» открыла, что организация – это ...

Варианты ответа:

1. - бюрократическая организация, в основе которой система правил, норм, формальных процедур
2. - совокупность людей, выполняющих общие задачи
3. (+) сложная система, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют на неформальной основе

Вопрос 7:

Во главу управления П. Друкер ставил ... организации.

Варианты ответа:

1. - методы
2. (+) цель
3. - функции

Вопрос 8:

Модель «рациональной бюрократической организации» была разработана ...

Варианты ответа:

1. - М. Острогорским
2. - Р. Михельсом
3. (+) М. Вебером

Вопрос 9:

Методологическую основу «научной школы управления» составлял ...

Варианты ответа:

1. - подход к организации как состоящей из самостоятельных, изолированных друг от друга элементов
2. (+) процессный подход к организации как целостной системе

Вопрос 10:

Предмет изучения поведенческой школы

Варианты ответа:

1. - конфликты
2. (+) мотивация работников
3. - конкуренция

Вопрос 11:

Первая школа научного управления была представлена ... школой.

Варианты ответа:

1. (+) классической
2. - поведенческой
3. - рационалистической

Вопрос 12:

Принцип «экономического человека» лежал в основе теории ...

Варианты ответа:

1. - К. Маркса
2. (+) Ф. Тейлора
3. - М. Вебера

Вопрос 13:

Пионер в области экспериментов, исследовавших факторы производительности труда

Варианты ответа:

1. (+) Ф. Тэйлор
2. - Г. Форд
3. - Р. Оуэн

Вопрос 14:

Системный подход используется при ...

Варианты ответа:

1. (+) выработке миссии организации
2. - объяснении характера работы руководителей
3. - определении оптимального способа решения управленческой задачи
4. - распределении полномочий между линейными и функциональными руководителями

Вопрос 15:

В рамках школы человеческих отношений были разработаны ...

Варианты ответа:

1. - основные приемы формализации управленческих задач
2. (+) основные теории мотивации
3. - принципы нормирования труда
4. - принципы определения нормы управляемости

Критерии оценивания компетенций (результатов):

Правильный ответ на каждое тестовое задание оценивается в 1 балл.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

<p>ФОС рассмотрен на заседании отделения социально- экономических наук (О) (протокол № 2-8/2021 от 28.08.2021)</p>	
--	--