

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет психологии

УТВЕРЖДЕНО:  
Декан  
В.В. Мацура

Оценочные материалы по дисциплине

Основы менеджмента

по направлению подготовки / специальности

**42.03.01 Реклама и связи с общественностью**

Направленность (профиль) подготовки/ специализация:  
**Реклама и связи с общественностью: цифровые и сетевые коммуникации**

Форма обучения  
**Очная**

Квалификация  
**Специалист по рекламе и связям с общественностью**

Год приема  
**2025**

СОГЛАСОВАНО:  
Руководитель ОП  
И.В. Гужова

Председатель УМК  
М.А. Подойницина

Томск – 2025

## **1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-4 Способен осуществлять самоорганизацию, саморазвитие и социальное взаимодействие, достигать поставленных целей в командной работе

ПК-4 Способен управлять реализацией стратегии интернет-продвижения

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

РОУК-4.1 Знает ключевые правила социального, группового и командного взаимодействия, способы постановки индивидуальных и групповых задач;

РОУК-4.2 Умеет распределять время и собственные ресурсы для выполнения поставленных задач; планировать командные цели деятельности с учетом имеющихся условий и ограничений; определять пробелы в профессиональных знаниях и находить ресурсы для их устранения;

РОПК-4.1 Знает принципы, этапы и современные способы управления реализацией стратегии интернет-продвижения

## **2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания**

Текущий контроль проводится регулярно на лекционных и практических занятиях с целью получения оперативной информации об усвоении учебного материала и диагностики сформированности компетенций.

Элементы текущего контроля:

- устный опрос;
- кейсы и видео-кейсы;
- контрольные задания;
- деловые игры;
- выполнение домашних работ.

Таблица 1 – Оценочные средства

<b>№</b>	<b>Контролируемые разделы дисциплины</b>	<b>Код и наименование результатов обучения</b>	<b>Наименование оценочного средства (тесты, задания, кейсы, вопросы и др.)</b>
1	Тема 1. Понятие и цель менеджмента	РОПК-4.1 Знает принципы, этапы и современные способы управления реализацией стратегии интернет-продвижения	<p><i>Устный опрос-квиз / выполнение творческих заданий</i></p> <p>В формате квиза опрос на тему: «Методологические основы менеджмента». Выполнение творческих заданий, решение мини-кейсов, составленных студентами.</p> <p><i>Типовые вопросы и задания для устного квиза:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Сущность и содержание менеджмента.</li><li>2. Предмет менеджмента.</li><li>3. Субъект и объект менеджмента.</li><li>4. Классификация предметов менеджмента.</li><li>5. Цели менеджмента как теории.</li><li>6. Цели менеджмента как вида практической деятельности.</li><li>7. Принципы менеджмента.</li><li>8. Методы менеджмента.</li></ol>

2	Тема 2. Организация как объект управления	РОУК-4.2 Умеет распределять время и собственные ресурсы для выполнения поставленных задач; планировать командные цели деятельности с учетом имеющихся условий и ограничений; определять пробелы в профессиональных знаниях и находить ресурсы для их устранения	<p><i>Кейс-стади (анализ факторов реального предприятия)/аналитический обзор, с представлением группового отчёта:</i></p> <p>Провести несколько видов анализов для характеристики внешней и внутренней среды реального предприятия.</p> <p>Проведение PEST-анализа: определение политических, экономических, социальных и технологических факторов, влияющих на организацию.</p> <p>Проведение SWOT-анализа: анализ внутренних и внешних сторон организации, а также составление матрицы SWOT</p> <p>Проведение стейкхолдер-анализа: определение стейкхолдеров, их ранжирование, расположение на карте стейкхолдеров.</p> <p>По результатам трех видов анализов определить перспективные направления развития организации для последующей выработки стратегии.</p> <p><i>Типовые вопросы и задания для устного опроса, коллоквиума:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие организации</li> <li>2. Составляющие внутренней среды организации</li> <li>3. Составляющие внешней среды организации</li> <li>4. Суть и значение SWOT-анализа</li> <li>5. Суть и значение PEST-анализа</li> <li>6. Понятие стейкхолдеров</li> <li>7. Форма матрицы стейкхолдеров</li> </ol>
3	Тема 3. Эволюция менеджмента	РОПК-4.1 Знает принципы, этапы и современные способы управления реализацией стратегии интернет-продвижения	<p><i>Анализ и решение видео-кейсов</i> организуется с использованием специализированной платформы «Учебное решение» <a href="https://eduvideo.online/">https://eduvideo.online/</a> Студенты просматривают видео-кейсы, в командах по 4-5 человек анализируют кейс по заранее определенным вопросам и презентуют свои ответы группе. По завершению презентаций всех команд вырабатывается групповое решение кейса.</p> <p><i>Тестовые задания для контрольной работы:</i></p> <p>Примеры тестовых вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отцом-основателем гуманистического менеджмента считают:</li> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Мак-Грегор Д.;</li> <li>2) Маслоу А.;</li> <li>3) Тейлор Ф.У.;</li> <li>4) Форд Г.</li> </ol> <li>2. Иерархия потребностей А.Маслоу позволяет:</li> </ol>

			<p>1) знать, что потребностей может быть пять групп;</p> <p>2) менеджерам нужным образом мотивировать работников;</p> <p>3) объяснять, почему некоторые работники трудятся неэффективно;</p> <p>4) работникам осознавать, в чем заключаются их потребности.</p> <p>3. Согласно теории Х человек:</p> <p>1) способен проявлять инициативу на рабочем месте;</p> <p>2) избегает работы;</p> <p>3) мотивирован и эффективен на рабочем месте;</p> <p>4) стремится нести ответственность, выполнять функции менеджера.</p>
4	Тема 4. Функции менеджмента	<p>РОУК-4.1 Знает ключевые правила социального, группового и командного взаимодействия, способы постановки индивидуальных и групповых задач;</p> <p>РОУК-4.2 Умеет распределять время и собственные ресурсы для выполнения поставленных задач; планировать командные цели деятельности с учетом имеющихся условий и ограничений; определять пробелы в профессиональных знаниях и находить ресурсы для их устранения;</p> <p>РОПК-4.1 Знает принципы, этапы и современные способы управления реализацией стратегии интернет-продвижения</p>	<p><i>Контрольная работа</i> по правилам организационного проектирования</p> <p>Примеры тестовых вопросов приведены ниже.</p> <p>Примеры тестовых вопросов:</p> <p>1. Функция «организация» направлена на:</p> <p>1) активизацию деятельности персонала организации;</p> <p>2) осуществление контроля за выполнением планов организации;</p> <p>3) разработку планов организации;</p> <p>4) упорядочивание совместной деятельности людей.</p> <p>2. Полномочия – это:</p> <p>1) личное влияние руководителя на сотрудников организации;</p> <p>2) обязательства выполнять свои обязанности в организации;</p> <p>3) официальные права менеджмента принимать решения в организации;</p> <p>4) сосредоточение управления в руках одного менеджера.</p> <p>3. Наибольшим объемом полномочий в организации обладает:</p> <p>1) сотрудник;</p> <p>2) руководитель первой линии;</p> <p>3) руководитель среднего уровня;</p> <p>4) руководитель верхнего уровня.</p> <p><i>Типовые вопросы и задания для устного опроса, коллоквиума</i></p> <p>1. Основные функции менеджмента.</p> <p>2. Перечислите и поясните этапы планирования в организации.</p> <p>3. Миссия организации: понятие, значение.</p> <p>4. Видение организации и её ценности.</p> <p>5. Перечислите этапы планирования.</p>

		<p>6. Оперативные планы и цели организации.      7. Тактические планы и цели организации.      8. Стратегии организации.      9. Стратегические планы и цели организации.      10. Жесткие типы организационных структур организаций.      11. Адаптивные типы организационных структур организаций.      12. Мотивации: понятие, типы.      13. Процессуальные теории мотивации.      14. Содержательные теории мотивации.      15. Понятие лояльности персонала.      16. Понятие вовлеченности и ее измерение.      17. Командная работа как мотиватор.      18. Функция контроля: понятие, типы контроля.      19. Принципы организации контроля на предприятии.      20. Алгоритм контроля.      21. Контроль за сотрудниками в сфере рекламы и связей с общественностью.</p> <p><i>Контрольное задание</i> выполняется студентами дома по заданию, выданному преподавателем. На практическом занятии студенты представляют результаты выполненного задания.</p> <p>Пример контрольного задания по проектированию организационной структуры предприятия.</p> <p>Задание: составить органиграмму рекламного агентства (РА), включающую подразделения, приведенные ниже. При составлении необходимо учесть функций каждого подразделения.</p> <p>После составления органиграммы необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить тип получившейся структуры.</li> <li>2. Указать достоинства такой структуры.</li> <li>3. Указать недостатки такой структуры.</li> </ol> <p>1) Отдел работы с клиентами</p> <p>Функции отдела:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) изучение потребностей рекламодателя;</li> <li>б) изучение особенностей рекламируемого продукта;</li> <li>с) оформление документации (юридической, финансовой);</li> <li>д) планирование рекламных мероприятий;</li> <li>е) организация, управление и контроль за деятельностью по производству рекламного продукта;</li> </ol>
--	--	--

			<p>f) контроль за соблюдение планов рекламной кампании, сроков проведения рекламных мероприятий;</p> <p>g) контроль бюджета рекламной кампании.</p> <p>Возглавляет отдел директор (управляющий) отдела.</p> <p>2) Творческий отдел</p> <p>Функции отдела:</p> <p>a) создание рекламных идей,</p> <p>b) разработка творческих концепций</p> <p>c) воплощение рекламных идей в визуальной, музыкальной и вербальной формах.</p> <p>Управление творчеством является гибким по организации, но жестким в отношении качества и контроля сроков.</p> <p>Возглавляет отдел креативный директор. Под его руководством работают дизайнеры, копирайтеры, композиторы, фотографы.</p> <p>3) Отдел медиапланирования и медиабанинга.</p> <p>Функции отдела:</p> <p>a) медиапланирование;</p> <p>b) закупки места и времени в СМИ;</p> <p>c) контроль выхода рекламных сообщений;</p> <p>d) медиаисследования.</p> <p>Возглавляет отдел медиадиректор.</p> <p>4) Производственный отдел.</p> <p>Функции отдела – создание рекламного продукта (изготовление наружной рекламы, телевизионных роликов, полиграфической продукции и т.д.).</p> <p>5) Отдел исследований</p> <p>Цель отдела – обеспечить нужной информацией РК рекламодателя на всех ее этапах.</p> <p>Для достижения этой цели используются самые разные средства и методы – опросы, фокус-группы, исследовательские эксперименты, тесты и т.д. Результаты исследований могут стать основой для формулирования целей и задач РК, создания рекламной идеи, позиционирования, поиска УТП, сюжетного хода, а также выбора рекламных средств и методов для достижения целей РК.</p>
5	Тема 5. Связующие процессы в менеджменте	РОУК-4.1 Знает ключевые правила социального, группового и командного	<i>Деловая игра</i> по внутренним коммуникациям представляет моделирование проблемной ситуации, которая разыгрывается студентами под модерацией преподавателя.

		<p>взаимодействия, способы постановки индивидуальных и групповых задач; РОУК-4.2 Умеет распределять время и собственные ресурсы для выполнения поставленных задач; планировать командные цели деятельности с учетом имеющихся условий и ограничений; определять пробелы в профессиональных знаниях и находить ресурсы для их устранения</p>	<p><i>Типовые вопросы и задания для устного опроса, коллоквиума</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Барьеры коммуникации в организации.</li> <li>2. Коммуникативные сети.</li> <li>3. Организационные коммуникации: понятие, виды.</li> <li>4. Этапы принятия управленческих решений.</li> </ol>
6	Тема 6. Роль менеджера в организации	<p>РОУК-4.2 Умеет распределять время и собственные ресурсы для выполнения поставленных задач; планировать командные цели деятельности с учетом имеющихся условий и ограничений; определять пробелы в профессиональных знаниях и находить ресурсы для их устранения</p>	<p><i>Анализ и решение видео-кейсов</i> организуется с использованием специализированной платформы «Учебное решение» <a href="https://eduvideo.online/">https://eduvideo.online/</a> Студенты просматривают видео-кейсы, в командах по 4-5 человек анализируют кейс по заранее определенным вопросам и презентуют свои ответы группе. По завершению презентаций всех команд вырабатывается групповое решение кейса.</p> <p><i>Типовые вопросы и задания для устного опроса, коллоквиума</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль менеджера в организации.</li> <li>2. Стили управления в организации: авторитарный, демократический, либеральный.</li> <li>3. Задачи руководителя верхнего уровня.</li> <li>4. Задачи руководителя среднего уровня.</li> <li>5. Задачи руководителя нижнего уровня.</li> <li>6. Соотношение понятий «лидер» и «менеджер» в современной организации.</li> </ol>
7	Итоговая аттестация по дисциплине 5 семестр	<p>РОУК-4.1 Знает ключевые правила социального, группового и командного взаимодействия, способы постановки индивидуальных и групповых задач;</p>	<p>Итоговое тестирование проходит в электронном учебном курсе по дисциплине в электронном университете «Moodle».</p> <p><i>Типовые вопросы зачётного теста:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укажите вход организации:</li> <li>а) приращённая стоимость</li> <li>б) готовый продукт</li> <li>в) производственная информация</li> <li>г) вещество</li> </ol>

		<p>РОУК-4.2 Умеет распределять время и собственные ресурсы для выполнения поставленных задач; планировать командные цели деятельности с учетом имеющихся условий и ограничений; определять пробелы в профессиональных знаниях и находить ресурсы для их устранения;</p> <p>РОПК-4.1 Знает принципы, этапы и современные способы управления реализацией стратегии интернет-продвижения</p>	<p>2. Менеджмент – это:</p> <p>а) воздействие на объект управления с целью получения определенного результата</p> <p>б) управление социально-экономическими процессами посредством и в рамках предпринимательской структуры (организации)</p> <p>в) управление государственными, правительственные и социальными объектами</p> <p>г) любая форма управления</p> <p>3. Подход в менеджменте, предполагающий, что менеджмент - это непрерывная взаимосвязь управленческих действий и функций:</p> <p>а) системный</p> <p>б) процессный</p> <p>в) количественный</p> <p>г) ситуационный</p> <p>4. Современная концепция менеджмента, предполагающая существование явлений, которые невозможно предсказать и при их наступлении невозможно прогнозировать дальнейшее развитие ситуации:</p> <p>а) теория "голубого океана"</p> <p>б) теория черного лебедя</p> <p>в) теория бирюзовых организаций</p> <p>г) Agile менеджмент</p> <p>5. Этапами планирования являются:</p> <p>а) определение (корректировка) миссии</p> <p>б) определение нормы управляемости</p> <p>в) определение объекта управления</p> <p>г) определение типа организационной структуры</p>
8	Итоговая аттестация по дисциплине 6 семестр	<p>РОУК-4.1 Знает ключевые правила социального, группового и командного взаимодействия, способы постановки индивидуальных и групповых задач;</p> <p>РОУК-4.2 Умеет распределять время и собственные ресурсы для выполнения поставленных задач; планировать командные цели деятельности с</p>	Итоговая аттестация проходит устно по билетам. Каждый билет включает два теоретических вопроса. Список вопросов приведен в пункте 3 данных оценочных материалов.

		учетом имеющихся условий и ограничений; определять пробелы в профессиональных знаниях и находить ресурсы для их устранения; РОПК-4.1 Знает принципы, этапы и современные способы управления реализацией стратегии интернет-продвижения	
--	--	--	--

### Критерии оценивания результатов текущей аттестации

Таблица 2 – Критерии оценивания результатов текущей аттестации

Виды текущего контроля	Допороговый уровень (неудовлетворительно)	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Базовый уровень (хорошо)	Продвинутый уровень (отлично)
<b>Контактная работа:</b> – опрос на практическом занятии, – деловая игра, – анализ кейсов/ видео-кейсов, – контрольная работа	0-2,9 баллов (неудовлетворительно)	3,0-3,5 баллов (удовлетворительно)	4,0-4,5 баллов (хорошо)	4,6-5,0 баллов (отлично)
<b>Задание для самостоятельной работы:</b> – анализ кейсов/кейсов, – контрольное задание	0-2,9 баллов (неудовлетворительно)	3,0-3,5 баллов (удовлетворительно)	4,0-4,5 баллов (хорошо)	4,6-5,0 баллов (отлично)

Критерии оценивания устного опроса, работы на практическом занятии, анализа кейсов / деловой игры основе критического анализа литературы или иных источников информации:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, усвоившему программный материал, исчерпывающе, грамотно и логически стройно его излагающему. При этом обучающийся не затрудняется с ответом на дополнительный вопрос, проявляет знакомство с литературой, правильно обосновывает принятые решения, делает собственные выводы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу излагающего его, без существенных неточностей в ответе на вопрос, но не в полной мере способного аргументировать собственные выводы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности в изложении материала и испытывает трудности в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не усвоил значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не умеет аргументировать собственный ответ.

### **3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания**

К сдаче **зачета (5 семестр)** допускаются студенты при выполнении не менее 87% контролирующих мероприятий, приведенных в таблице пункта 2 данных оценочных материалов. Контролирующее мероприятие считается выполненным, если студент выполнил требования, выдаваемые студенту с каждым заданием, критерии оценивания результатов текущей аттестации представлены в таблице 2.

Итоговая оценка, выставляемая в зачетную книжку и ведомость, складывается из итогового балла, полученного студентом за работу в семестре, и балла, полученного по итогам зачета.

Распределение весов при расчете итоговой оценки:

- итоговый балл за работу в семестре – 0,6
- итоговый балл, полученный на зачёте – 0,4

Для простоты принимается 100 балльная система оценивания, таким образом за работу в течение семестра, студент может максимально получить 60 – баллов, на зачёте – 40. Перевод баллов в оценку приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Перевод баллов в оценку

Итоговая оценка	Традиционная оценка
100–55	Зачтено
54–0	Не зачтено

Вопросы к зачёту с оценкой размещаются в системе Moodle в виде теста.

Типовые тестовые вопросы зачёта в 5 семестре приведены в пункте 2 данных оценочных материалов (табл. 1).

К сдаче **зачёта с оценкой (6 семестр)** допускаются студенты при выполнении не менее 87% контролирующих мероприятий, приведенных в таблице пункта данных оценочных материалов. Контролирующее мероприятие считается выполненным, если студент выполнил требования, выдаваемые студенту с каждым заданием.

Итоговая оценка, выставляемая в зачетную книжку и ведомость, складывается из итогового балла, полученного студентом за работу в семестре, и балла, полученного по итогам зачёта.

Распределение весов при расчете итоговой оценки:

- итоговый балл за работу в семестре – 0,5
- итоговый балл, полученный на зачёте – 0,5

Для простоты принимается 100 балльная система оценивания, таким образом за работу в течение семестра, студент может максимально получить 50 - баллов, на экзамене – 50. Перевод баллов в оценку приведен в таблице 5.

Зачет сдаётся устно по билетам. Каждый билет содержит два вопроса из списка.

Типовые вопросы к зачёту с оценкой (6 семестр)

1. В чем были причины появления «гуманистических» аспектов в менеджменте?
2. В чем Г. Форд видел преимущества «напряженного темпа работы» на конвейере?
3. В чем основное значение научного менеджмента для современного управления?
4. В чем принципиальные отличия «школы человеческих отношений» от теории «человеческих ресурсов».
5. Ваш начальник считает принцип А. Файоля «стабильность кадров» устаревшим и оттого ненужным на вашем предприятии. Согласитесь ли вы с ним? Напишите 5 аргументов.
6. Возможно ли существование людей, принадлежащих исключительно группам X или Y, которые описаны теорией Д. Мак-Грегора?
7. Вы начальник небольшой организации в сфере рекламы и связей с

- общественностью. Работников какого типа X или Y должно быть больше в вашей компании? Укажите 5-ь аргументов.
8. Если бы Вы попали на экскурсию по заводу Г. Форда, опишите в 5-и предложениях, что бы Вы там увидели?
  9. Как отражаются теории классического менеджмента на современных методах управления организацией?
  10. Какие замечания вы могли бы сделать А. Маслоу относительно его теории иерархии потребностей.
  11. Какие недостатки в исключительно гуманистическом подходе к менеджменту вы видите?
  12. Какие функции, выделенные А. Файолем, остаются актуальными в современном менеджменте?
  13. Какой из принципов Ф. Тейлора, на ваш взгляд, являлся самым революционным в начале XX века?
  14. Кого считают отцом-основателем менеджмента как науки?
  15. Один менеджер как-то заметил, что условиями эффективного управления являются, прежде всего, знания настоящего, затем прошлого, и только потом – будущего. Согласны ли вы с данным высказыванием? Почему?
  16. Основываясь на собственном опыте учебы, опишите 5 вариантов применения принципов научного менеджмента. Как вы думаете, какие позиции будут присутствовать в организациях всегда? Укажите 1-у.
  17. Почему хоторнские исследования стали поворотным пунктом в истории менеджмента притом, что сегодня выводы ученых многими рассматриваются как ошибочные?
  18. Почему, на ваш взгляд, идея гуманистического менеджмента долгое время не находила отклика среди практикующих управленцев?
  19. Что на ваш взгляд, должно являться приоритетом: управление технологиями или управление человеческими ресурсами? Аргументируйте ответ.
  20. Что такое менеджмент?
  21. Сущность и содержание менеджмента.
  22. Предмет менеджмента.
  23. Субъект и объект менеджмента.
  24. Классификация предметов менеджмента.
  25. Принципы менеджмента.
  26. Методы менеджмента.
  27. Суть и порядок проведения SWOT-анализа.
  28. Элементы внешней среды организации.
  29. Элементы внутренней среды организации.
  30. Прямая и косвенная среда организации.
  31. Менеджмент, как вид деятельности: сущность, структура и содержание.
  32. Цели в системе современного менеджмента, основные требования, предъявляемые к ним.
  33. Система функций современного менеджмента. Сущность и основные виды.
  34. Организация как одна из основных функций менеджмента.
  35. Функция мотивации персонала в выполнении принятых решений. Сущность процессуальных теорий мотивации.
  36. Сущность содержательных теорий мотивации.
  37. Эволюция управленческой мысли. Хронология появления разных подходов и школ.
  38. Школа научного управления. Основные характеристики взглядов ее основоположников.
  39. Школа административного управления. Основные характеристики взглядов ее основоположников.

40. Школа человеческих отношений. Основные характеристики взглядов ее сторонников.
41. Школа поведенческих наук. Основные характеристики взглядов ее сторонников
42. Современные синтетические теории.
43. Основные виды полномочий в организации.
44. Организационные линейные и линейно-штабные структуры, их достоинства и недостатки.
45. Организационная функциональная структура, ее достоинства недостатки.
46. Организационная линейно-функциональная структура, ее достоинства и недостатки.
47. Организационная матричная структура, ее достоинства и недостатки.
48. Организационная дивизиональная структура, ее достоинства и недостатки.
49. Проблемы соотношения централизации и децентрализации в структуре органов управления фирмы.
50. Внутренняя среда организации и ее основные элементы.
51. Внешняя среда фирмы: сущность, основные элементы.
52. Понятие коммуникаций, элементы и основные этапы коммуникационного процесса.
53. Управленческие решения: сущность, типология, основные требования.
54. Процесс принятия управленческих решений: общая характеристика.
55. Сущность мотивации. Теории мотивации.
56. Принципы стимулирования оплаты труда. Модель стимулирующей оплаты труда.
57. Лидерство, власть, влияние: определения.
58. Формы власти.
59. Теории лидерства.
60. Современные тенденции менеджмента.
61. Основные функции менеджмента.
62. Перечислите и поясните этапы планирования в организации.
63. Миссия организаций: понятие, значение.
64. Видение организации и её ценности.
65. Перечислите этапы планирования.
66. Оперативные планы и цели организации.
67. Тактические планы и цели организации.
68. Стратегии организации.
69. Стратегические планы и цели организации.
70. Жесткие типы организационных структур организаций.
71. Адаптивные типы организационных структур организаций.
72. Мотивации: понятие, типы.
73. Процессуальные теории мотивации.
74. Содержательные теории мотивации.
75. Понятие лояльности персонала.
76. Понятие вовлеченности и ее измерение.
77. Командная работа как мотиватор.
78. Функция контроля: понятие, типы контроля.
79. Принципы организации контроля на предприятии.
80. Алгоритм контроля.
81. Контроль за сотрудниками в сфере рекламы и связей с общественностью.

### **Критерии оценивания результатов промежуточной аттестации**

Таблица 4 – Критерии перевода баллов в оценку

<b>Итоговая оценка</b>	<b>Традиционная оценка</b>
90 - 100	Отлично
70 - 89	Хорошо

55 - 69	Удовлетворительно
0 - 54	Неудовлетворительно/не зачтено

Критерии выставления оценки на основе сдачи зачёта по вопросам:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, усвоившему программный материал, исчерпывающе, грамотно и логически стройно его излагающему. При этом обучающийся не затрудняется с ответом на дополнительный вопрос, проявляет знакомство с литературой, правильно обосновывает принятые решения, делает собственные выводы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу излагающему его, без существенных неточностей в ответе на вопрос, но не в полной мере способного аргументировать собственные выводы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности в изложении материала и испытывает трудности в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не усвоил значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не умеет аргументировать собственный ответ.

### Соответствие компетентностной структуре дисциплины

Таблица 5 – Соответствие компетентностной структуре дисциплины

№	Номер раздела итогового задания / номер вопроса к зачёту	Код и наименование результатов обучения
1	33, 34, 35, 36, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56, 61, 32, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81	РОУК-4.1 Знает ключевые правила социального, группового и командного взаимодействия, способы постановки индивидуальных и групповых задач
2	19, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 55, 56, 61, 32, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81	РОУК-4.2 Умеет распределять время и собственные ресурсы для выполнения поставленных задач; планировать командные цели деятельности с учетом имеющихся условий и ограничений; определять пробелы в профессиональных знаниях и находить ресурсы для их устранения
3	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 55, 56, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81	РОПК-4.1 Знает принципы, этапы и современные способы управления реализацией стратегии интернет-продвижения

### 4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

#### Тестирование

I. Выберите один верный ответ:

1. А. Маслоу разработал иерархию потребностей специально, чтобы связать потребности человека с мотивацией на рабочем месте.

- a) Верно
  - б) Неверно
2. Норма управляемости не зависит от ситуативных факторов и неизменна во всех организациях.
- a) Верно
  - б) Неверно
3. Основной заслугой Ф. Тейлора была формулировка принципов управления руководящим составом предприятия.
- a) Верно
  - б) Неверно
4. Принцип распределения полномочий и ответственности звучит так: чем выше в структуре организации располагается руководитель, тем меньше ответственности он(а) несёт.
- a) Верно
  - б) Неверно
5. Оперативные цели должны формулироваться из тактических.
- a) Верно
  - б) Неверно
6. Если, согласно теории Д. Мак-Грегора, в коллективе большинство сотрудников относится к типу X, менеджеру необходимо:
- а) разработать четкую систему поощрений и наказаний
  - б) дать им больше свободы для творчества и самостоятельного принятия решений
  - в) набрать новый персонал
  - г) ничего не делать, т.к. тип X-сотрудников является самым оптимальным для организации
7. За какие заслуги Г. Форд (старший) причислен к классикам менеджмента:
- а) за выпуск качественных и долговечных автомобилей
  - б) за создание и внедрение поточно-массового производства
  - в) за приверженность к ручному труду
  - г) за найм инвалидов для выполнения производственных операций
8. Органиграмма - это:
- а) визуальное представление организационной структуры предприятия
  - б) список отделов, подразделений и должностных лиц организации
  - в) перечень связей между подразделениями одного иерархического уровня
  - г) перечень руководителей организации
9. Выпускные экзамены можно отнести к следующему виду контроля:
- а) предварительный
  - б) заключительный
  - в) текущий
  - г) непрерывный
10. Мотивация как функция менеджмента - это:
- а) воздействия на сотрудников, с целью заставить их делать то, что оно не хотят делать

- б) процесс создания у человека побуждения к эффективному труду через использование внешних и внутренних мотиваторов  
в) обеспечение сотрудников высокой заработной платой  
г) установление социального равенства сотрудников в организации

11. Качества "мечтательность, творчество, умение вдохновлять людей", характеризуют:

- а) лидера  
б) менеджера

12. Норма управляемости - это:

- а) количество сотрудников, которыми менеджер может эффективно управлять  
б) официальные, законные права менеджера принимать решения в организации  
в) обязательство работника отвечать за результаты своей деятельности  
г) процесс организационного обособления, группирования специализированных работ в организации

13. Основные бизнес-процессы:

- а) генерируют доходы компании  
б) поддерживают инфраструктуру организации  
в) управляют организацией  
г) направлены на развитие организации

II. Выберите несколько верных ответов

14. Достоинствами централизованного стиля управления являются:

- а) однодиаправленность действий всей организации  
б) высокая скорость принятия решений  
в) низкие затраты на делопроизводство  
г) точное достижение поставленных целей

15. Этапами планирования являются:

- а) определение (корректировка) миссии  
б) определение нормы управляемости  
в) определение объекта управления  
г) определение типа организационной структуры

16. Управленческое решение должно быть:

- а) Допустимым  
б) Эффектным  
в) Своевременным  
г) Коллективным

17. Функциональными элементами коммуникативного процесса являются:

- а) сообщение  
б) отправитель  
в) шум  
г) канал

III. Вопросы на соотношение

18. Соотнесите порядковый номер процесса принятия управленческого решения с его названием.

- 1) Первый
  - 2) Второй
  - 3) Третий
  - 4) Четвертый
  - 5) Пятый
  - 6) Шестой
  - 7) Седьмой
  - 8) Восьмой
- а) анализ ситуации
  - б) выбор наилучшей альтернативы
  - в) идентификация проблемы
  - г) контроль и внесение корректиров
  - д) определение критерииев выбора
  - е) разработка альтернатив
  - ж) согласование решения
  - з) управление реализацией

19. Соотнесите недостатки организационных структур с их названиями.

- 1) Отсутствие звеньев по планированию
  - 2) Возможность нарушения установленных в организации правил и стандартов
  - 3) Промежуточные уровни управления
  - 4) Слишком узкая специализация работников
- а) дивизиональная оргструктура
  - б) линейная оргструктура
  - в) матричная оргструктура
  - г) функциональная оргструктура

20. Соотнесите составляющие теории ожидания В.Врума с их пояснениями

- 1) Ожидание 1
  - 2) Ожидание 2
  - 3) Валентность
- а) Вероятность того, что усилия по выполнению работы увенчиваются ее успешным выполнением.
  - б) Вероятность того, что данный конкретный уровень выполнения задания приведет к определенному конечному результату.
  - в) Ценность, которую индивид приписывает различным результатам работы.

Таблица 6 – Ответы на тестовые вопросы

Номер вопроса	ответ						
1	б	6	а	11	а	16	а,в
2	б	7	б	12	а	17	а,б,г
3	б	8	а	13	а	18	1а 2в 3д 4е 5б

							6ж 7з 8г
4	6	9	6	14	а,г	19	1б 2в 3а 4г
5	а	10	6	15	а,в	20	1а 2б 3в

Таблица 7 – Критерии оценивания результатов теста

Вид промежуточной аттестации	Допороговый уровень	Пороговый уровень	Базовый уровень	Продвинутый уровень
Тест	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Количество верных ответов	1-4	5-10	11-15	16-20

### Информация о разработчиках

Тухватулина Лилия Равильевна, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом ИЭМ НИ ТГУ

Рецензент: Кужелева-Саган И.П., доктор философских наук, профессор, зав. кафедрой социальных коммуникаций НИ ТГУ