

Частное образовательное учреждение высшего образования  
**Приамурский институт агроэкономики и бизнеса**

---

Кафедра экономики предприятия и менеджмента



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ  
«ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА»**

Уровень высшего образования:  
БАКАЛАВРИАТ

направление подготовки:  
**38.03.02 Менеджмент**

Форма обучения: заочная

**Хабаровск  
2016 г.**

## Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

### «Основы менеджмента»

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Раздел I. Основы управления и причины его возникновения.	ОПК-3, ОПК-6	Кр
	Тема 1. Природа управления и исторические тенденции его развития		Р
	Тема 2. Особенности управленческих воззрений в традиционных обществах. Управленческая мысль Средневековья.		Э
2	Раздел II Основные школы управления		Кр
	Тема 1. Управленческая мысль в Западной Европе в конце XVIII – XIX вв. Зарождение и формирование теорий и школ менеджмента.-		Ко
	Тема 2. Школа научного управления. Главные представители школы научного управления и их труды.		Р
	Тема 3. Административная школа менеджмента		Р
	Тема 4. Возникновение и развитие школы человеческих отношений		ДЗ
	Тема 5. Управленческая мысль в России и СССР в первой половине XX в. Развитие управленческой мысли в РСФСР и СССР в 1930–1950-е гг.		Р
Тема 6. Управленческая мысль в СССР и России во второй половине XX – начале XXI в.	Ко		
3	Раздел III Управление в 21 веке	Кр	
	Тема 1. Современные модели управления	Г	
	Тема 2. Новые тенденции в развитии теории менеджмента	ДЗ	
	Итого	Зачет	

## **Кейс-задачи по дисциплине «Основы менеджмента»**

### Кейс-задача №1 Школа чиновников в Древнем Египте

В Древнем Египте при дворе фараона существовали школы подготовки чиновников. Молодые люди, готовящие себя к управленческой карьере, практиковались в переписывании различных деловых бумаг и сочинений, прославлявших преимущества такой карьеры. Славословие чиновника разворачивалось на фоне принижения других профессий.

В одном из сочинений автор пишет: «Говорят мне, что ты бросаешь книги, предаешься танцам, обращаешь лицо к сельскому хозяйству, а не к слову божьему. Неужели ты не помнишь положения земледельца во время жатвы? Черви воруют половину зерна, гиппопотамы пожирают другую, мыши умножаются в поле...».

В следующем тексте описываются злоключения офицера. «У него множество неприятностей. С детства приводят его, чтобы запереть в казарму. Обрати сердце твое, чтобы сделаться писцом, ты будешь управлять людьми».

Высмеивание различных профессий в угоду канцелярской службе являлось действенным приемом воспитания будущих чиновников. Кроме трактатов, восхваляющих чиновную профессию, будущие египетские управленцы упражнялись в литературном сочинительстве. Они писали царям оды, деловые письма и отчеты, приветственные послания, выговоры по службе, жалобы, приказы, производили различные вычисления, например, при снабжении войска или назначении рабочих для возведения обелиска.

Особо школьные учителя следили за моральным обликом будущих чиновников. Высокое призвание и профессия, которые они должны получить в будущем, обязывают юношей вести достойный образ жизни. Мало уметь играть на флейте, читать нараспев под псалтырь или петь под аккомпанемент гуслей. Надо еще уметь заставить себя не делать того, что тебе больше всего нравится, например, пить пиво или вино, веселясь в обществе девиц. Будущие чиновники должны были в совершенстве знать придворный и служебный ритуал: кому и какие знаки приветствия оказывать, как и в каком тоне разговаривать с лицами одного ранга, выше и нижестоящими, от кого и через кого принимать письменные доклады.

У школяров формировалась своя субкультура, обычаи и традиции, существовало особое чиновное остроумие, непонятное представителям других профессий. Много времени уделялось риторике, написанию гимнов, чтению различного рода «наставлений», «поучений» и трактатов. Например, «Наставления Птахотпа» или «Поучения Аменемхета I» читались и переписывались в школах в течение многих веков.

Чиновник древности — это, как правило, человек ученый, воспитанный, образованный. Занимаясь вопросами приличествующего поведения и хорошего тона как знаков принадлежности к высшему классу, школяры много времени посвящали религиозным и этическим проблемам. Они обсуждали проблемы благоустройства государства и общества, экономного ведения хозяйства, справедливого отношения к низшим классам, предотвращения недовольства и социального напряжения, законоведения и практической астрономии. Мудрые наставники учили их, как держать себя в обществе мудрейших людей, в гостях, в семье, с подчиненными, с начальством.

Школы чиновников назывались «домами учения писанию». Попасть туда было заветной мечтой представителей среднего класса. Научиться грамоте означало выбиться в люди. В «Наставлениях Дуау», египетского гражданина, устроившего своего сына Пиопи в придворную школу, говорится: «Нет ничего выше книг. Как в воде плавай в книгах — ты найдешь в них наставление: если писец находится при дворе, он не будет нищим. Я не знаю другой должности, которая могла бы дать повод к подобному изречению, потому внушаю тебе любить книги как родную мать и излагаю перед тобой все преимущества. Они выше всех других должностей: нет на земле ничего выше их».

Советник фараона пятой династии Птахотп завещал своему потомству следовать его жизненному примеру и наставлениям, обещая за это спокойную жизнь, блестящую карьеру, добрую славу и память, долголетие, которое для египтянина составляло 110 лет. Он писал: «Если ты возвысился из ничтожества или разбогател после бедности, не превозносись и не насильничай, полагаясь на свои сокровища. Гни спину перед начальством, тогда твой дом будет в порядке, а твое жалование в исправности. Плохо тому, кто противится начальнику, но легко жить, когда он благоволит. Мудрец сыт тем, что он знает. Хорошая речь выше драгоценных камней. Будь внимателен к тому, что говоришь. Повторяй слово за словом, не пропуская, не заменяя одно слово другим».

## Кейс-задача №2 Школа дьяволов

Известный отечественный журналист и японовед В.Я. Цветов рассказывает об одном специальном образовательно-воспитательном учреждении, называемом «Школа дьяволов».

Создатели этой школы исходили из потребностей современного бизнеса в сотрудниках, которые не только бы безупречно трудились, но и в целом ряде ситуаций умели бы действовать стремительно и точно, как автомат. Такие требования вытекают из сходства современного бизнеса (с его жесткой конкуренцией) с военными действиями. За обучение своих сотрудников в «Школе дьяволов» фирма платит 1000 \$ за курс, продолжительностью 13 дней. Курсанты должны быть физически здоровы и подготовлены к высоким нагрузкам.

Обучение состоит из освоения 17 дисциплин. Внешняя форма проявления успехов – первоначально нашитые на одежду «17 ленточек позора», снимаемые по мере успешной сдачи зачетов. В.Я.Цветов рассказывает о задачах некоторых из дисциплин:

Воспитание дисциплины мышления: курсант должен ежедневно посылать в свою фирму отчеты о результатах прошедшего дня, причем с каждым днем лист бумаги для отчета и время на его составление сокращается, а требования к точности, лаконичности, четкости и полноте повышаются;

Курсанты учатся коротко, быстро и понятно объяснять другому дорогу, с тем чтобы так же ставить на производстве задачи перед подчиненными;

Формирование «позитивного мышления» - заучивание бессмысленного текста из 600 слов, произносить которые нужно громко, четко, уверенно, с отличной дикцией. Так следует на производстве передавать указания вышестоящего руководителя;

В каждой фирме есть набор ситуаций, в которых действия персонала должны быть быстрыми, точными, автоматическими, как у стюардессы во время аварии. Курсантов заставляют заучить перечень мер, которые следует предпринимать в 40 ситуациях: если возник трудовой конфликт, банк отказал в выдаче кредита, упал спрос и т.п. Очевидно, что в разработке таких стандартных ситуаций принимает участие руководство фирмы, посылающей молодого служащего в школу;

По мнению японских специалистов, наиболее частая причина невыполнения приказа начальника – чувство стыда за поступок, который совершается по приказу. Чтобы добиться безусловной исполнительности в требуемых ситуациях, у курсантов снижают уровень собственного достоинства: они должны в час пик в людном месте представиться и петь песню (гимн корпорации или школы);

Заключительное испытание – групповой ночной бросок на 40 км по горам с сухим пайком, небольшим запасом воды и 30 йенами на всех, чтобы, в крайнем случае, позвонить по телефону в полицию или вызвать скорую помощь. В группе из 3-5 человек назначается старший, выдается схема маршрута. Чем быстрее группа пройдет маршрут, отмечаясь во всех контрольных точках, тем больше ей удастся отдохнуть перед началом нового учебного дня, который начинается в 4.30 утра общим построением, подъемом флага школы и пением гимна. Это испытание направлено на воспитание решительности, спаянности, умения

действовать в команде. Успех сопутствует тем группам, где рядовые подчиняются старшему, у которого схема маршрута. Группа должна прийти к финишу в полном составе.

Курсант, у которого к концу обучения осталась неснятой хотя бы одна из «ленточек позора» увольняется фирмой, пославшей его в школу.

Вопросы к ситуации:

Чем отличается круг интересов и подходы к обучению будущих управленцев в Древнем Египте от того, что изучают нынешние управленцы в России и Японии?

Что общего вы находите в данных подходах к обучению управленцев? Почему? Аргументируйте свой ответ.

### Кейс-задача №3. Компания LINCOLN ELECTRIC

В районе города Евклид (штат Огайо, США), в котором находится штаб-квартира компании Lincoln Electric, когда-то было расположено множество фабрик, выпускавших буквально все, от бульдозеров до печатных прессов. Но постепенно многие из них были закрыты, не сумев справиться с усилением конкуренции и ростом минимальной заработной платы. Lincoln Electric, одна из немногих выживших компаний, только что отметила свой 100-летний юбилей.

Эту производственную компанию никак не назовешь «типично американской». Во-первых, 2 тыс. ее рабочих, занятых на четырех американских заводах, не состоят ни в одном профсоюзе и никогда не устраивали забастовок. Все они получают сдельную заработную плату, в компании не принята оплата больничных или отпускные. Но большинству работников гарантирована пожизненная занятость — с 1948 г. в компании не было ни одного вынужденного увольнения. Сегодня компания гарантирует работу, по крайней мере, 75 % сотрудников, проработавших в компании три года и более. Работники обязаны выполнять любые задания и в случае необходимости работать сверхурочно. Если дела у фирмы идут хорошо, рабочие получают премию, которая может достигать половины их годовой заработной платы. Такая премия выплачивается вот уже 61 год; в последнее время она составляет в среднем \$ 20 тыс. Для предприимчивых работников верхней границы заработка просто не существует: годовая зарплата достигает \$ 107 тыс.

Но формула успеха Lincoln Electric срабатывает далеко не всегда. Когда компания попыталась купить закрывающийся завод GM неподалеку от Дейтона (штат Огайо) и внедрить на нем свою систему, 84 % работников предпочли стать безработными. 25 % новых работников завода Lincoln уходят в течение первых трех месяцев. От результатов деятельности зависит заработная плата не только рабочих, но и менеджеров компании, в том числе и директора Дональда Гастингса.

На вопрос о том, в чем же заключается секрет системы, Лестер Хиллиер, проработавший в компании 17 лет и все это время получавший сдельную оплату, ответил, что она является наилучшим вариантом для тех, кто привык полагаться на свои силы. «Я считаю себя предпринимателем в производственной фирме, — говорит Л. Хиллиер. — Я сам себе начальник, и я стараюсь найти самый простой способ изготовления качественного продукта для моей фирмы».

Системе Lincoln Electric исполнилось 85 лет. Каждое рабочее место на фабрике оценивается в соответствии с требуемыми навыками, усилиями и ответственностью. Сначала определяется базовый уровень оплаты для данного рабочего места, причем он должен быть сопоставим с аналогичной оплатой в регионе. Затем отдел хронометража устанавливает «цену» единицы продукции, так чтобы средний работник, выпускающий среднее количество изделий, получал за свой труд базовую ставку. Если работники считают, что нормы, определенные в хронометражном отделе, завышены, они вправе их оспорить.

Директор Lincoln Electric на собственном опыте выяснил, что принятая в его компании система далеко не всегда срабатывает и за рубежом, У компании 15 фабрик в одиннадцати странах мира, но только в США, Канаде, Мексике, Австралии и Франции они работают по

сдельно-премиальной системе, Д. Гастингс считает, что причиной тому различные приоритеты сотрудников: в некоторых странах на первом месте у них стоят отнюдь не деньги.

Д. Гастингс уверен, что у его компании есть свой Путь, и не обращает внимания на критические внешние оценки: компания, мол, использует жесткую, варварскую систему, заставляет людей «вкалывать», как и сто лет назад, и т. д. Он утверждает: «Никто из работников, как истинные американцы, не возражает против нашей системы».

Вопросы к ситуации:

Как бы вы охарактеризовали концепцию управления компанией Lincoln Electric?

Как вы думаете, почему подход Lincoln Electric остается успешным на протяжении столь длительного периода времени?

Почему успешная система Lincoln Electric в США терпит фиаско в некоторых других странах?

Кейс-задача №4 . Эксперимент на предприятии «Вольво»

Эксперимент на «Вольво», пожалуй, не менее знаменит, чем Хоуторнские эксперименты. «Вольво» — самое крупное в Швеции автомобильное предприятие: кроме 28 заводов на территории страны, оно имеет еще 20 заводов за ее пределами. Одно из них — завод в Кальмаре — известно своими начинаниями в области внедрения новых форм организации труда.

В 50—60-е годы компания «Вольво» применяла только индивидуальные, узкоспециальные формы труда, когда рабочие отвечали за одну или несколько функций. Длительное время такой способ позволял не только увеличивать выпуск продукции, но и вести централизованное планирование. Однако вскоре выяснилось, что жесткая привязанность работника к сборочной линии и очень короткий рабочий цикл прохождения деталей резко повышали утомляемость и неудовлетворенность трудом. Кроме того, возникли серьезные трудности с обеспечением производства, возросла текучесть кадров и прогулы, обнаружились трудности в привлечении новых рабочих.

В 1972 г. было принято решение о строительстве завода с современной технологией и нетрадиционной системой организации труда. Уже в 1974 г. он выпускал первую продукцию. Цель создания нового предприятия в Кальмаре: без снижения темпов производства перейти к бригадной работе, которая позволила бы рабочим свободно общаться друг с другом, варьировать ритм труда, идентифицировать себя с конечным продуктом, почувствовать ответственность за его качество. Завод намеренно построили в регионе с достаточно невысоким уровнем безработицы.

Предприятие в Кальмаре — сборочный автомобильный завод, рамы и корпуса для работы которого поставлялись из других мест. Оно состояло из 30 различных участков (цехов) по 15—20 человек в каждом. Общая численность персонала — 640 человек. Внешний вид заводского здания необычен: четыре шестиугольника с четырьмя внешними и двумя обращенными внутрь сторонами. Корпус автомобиля собирался на вытянутом вдоль внешних стен второго этажа ленточном транспорте, имевшем форму петли, а двигатели — точно также на первом этаже. Обе линии соединялись в одно пространство с общей площадью в 40 тыс м<sup>2</sup>. Менеджеры намеревались организовать своеобразные микрозаводы внутри одного предприятия. Изготовлением продукции занимались 25 сборочных бригад, каждая из которых имела самостоятельный вход в помещение, комнату отдыха и необходимые удобства. Рабочие собирали достаточно крупные узлы, что увеличивало продолжительность трудового цикла и разнообразило содержание работы.

Основным технологическим новшеством являлся сборочный транспортер - достаточно широкий и удобный, чтобы человек мог работать стоя, легко манипулируя телом и инструментом. Собираемый автомобиль переворачивался на 90 градусов, что позволяло рабочему проводить операции на его донной части. Отдельные секции транспортера

снабжены автономным двигателем, в результате чего можно было гибко менять направление и скорость конвейера. За движением транспортера и регулированием порядка сборки следило специальное компьютерное устройство.

Если при традиционном методе работник затрачивал на выполнение одной-двух операций 5 мин., то при новом рабочий цикл увеличился до 20—30 мин., зато каждый рабочий выполнял все операции, предписанные его бригаде. Примерно до двух третей всей продукции производилось поточно-бригадным методом.

Второе новшество можно назвать сборкой методом «доков»: транспортер останавливался в каком-то одном месте для выполнения всего комплекса операций. Эти процессом охватывалась одна треть всех занятых.

При бригадной работе сохранилось прежнее деление на трудные и менее приятные операции, с одной стороны, более легкие и приятные — с другой. Согласно обследованию 1975 г., большинство рабочих предпочитали чередовать операции по методу ротации. Обмен видами деятельности рабочие осуществляли самостоятельно, полагаясь на неформальные нормы предпочтения и оценки видов труда по степени их тяжести. Хотя бригады различались по численности (от 15 до 20 человек) и возрастному составу, лучшими считались группы с широким возрастным диапазоном. Возглавлял бригаду добровольно выбираемый «инструктор». Он считался неформальным лидером, но признавался администрацией в качестве официального руководителя. В его задачи входило обучение новичков, контроль за качеством продукции, участие в переговорах с менеджерами.

При новой системе взаимоотношения в бригаде приобрели ярко выраженный личностный характер, стали более доверительными. От администрации, теперь не скрывались случаи снижения нормы выработки и ошибки; 75% всей информации сообщалось бригаде в устной форме. Социологический опрос обнаружил высокую удовлетворенность трудом, усиление солидарности и автономии.

Хотя внутри бригады рабочие охотно менялись функциями, но возражали, если это приводило к переходу (даже на короткое время) в другую бригаду. Когда такое случалось, возникали конфликты. Для их решения создавались особые группы, члены которых должны подменять любого рабочего из другой бригады, если тот отсутствовал по болезни или иным причинам. Высокая квалификация позволяла рабочим из этой группы выполнять самые разные операции, а численность группы рассчитывалась по среднему проценту случаев абсентеизма (отсутствия на работе) по заводу.

Хотя эффективность нового конвейера осталась той же, что и у старого, но сократилось число супервайзеров, поскольку ряд их функций взяла на себя бригада. Поточная линия позволила снизить затраты при переходе на новый вид продукции. На 5% по сравнению с другими заводами «Вольво» снизился уровень прогулов, до 16% (против 21% на других предприятиях) сократилась текучесть кадров, улучшились условия труда.

Относительно скромные достижения эксперимента в Кальмаре объясняются объективными условиями. Завод строился в высоко индустриализованном регионе, жители, которого имели широкий выбор места работы (независимо от уровня безработицы). Чтобы привлечь рабочую силу, понадобилось улучшить условия труда и его организацию. Завод возводился в тот момент, когда уровень образования в стране значительно вырос, изменились требования людей к своей работе. Видимо, этим и объясняется тот факт, что современная организация труда не дала ощутимого повышения производительности.

Вопросы к ситуации:

Как вы думаете, к какой парадигме – классической школе или школе «человеческих отношений» - следует отнести эксперимент в «Вольво»?

Попытайтесь провести параллели между Хоуторнскими экспериментами и описанными в примере шведским опытом нововведения. Есть ли между ними общее, и если есть, то в чем оно заключается?

Какие факторы доминировали в шведском эксперименте – технология и организация производства или неформальные нормы в малой группе?

Почему в Кальмаре возникли межличностные конфликты и как они устранялись?

Известно, что шведы перевели на эксперимент весь завод. Предположим, что они поступили бы так же, как Э.Мэйо, т.е. ограничили бы эксперимент одной группой или цехом. Закончился бы успешно эксперимент в «Вольво»? Аргументируйте свой ответ.

Критерии оценки кейса

1. Анализ проблемы - насколько верно, комплексно, и в соответствие с действительностью, студент сумел выделить причины возникновения проблемы на объекте, описанной в кейсе.

2. Структурирование проблем – насколько четко, логично, последовательно была изложена студентом проблема, охарактеризованы участники проблемы, выявлены последствия проблемы и риски для объекта.

3. Предложение стратегических альтернатив – количество вариантов решения проблемы предложенных студентом.

4. Обоснование решения – насколько аргументирована позиция студента относительно предложенного решения кейса.

5. Логичность и реализуемость плана внедрения стратегической инициативы – насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, насколько предложенный план может быть реализован в текущих экономических условиях.

- оценка «отлично» (5 баллов) выставляется студенту, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме.

- оценка «хорошо» (4 балла) выставляется студенту, при условии правильного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, выполнения требований обоснованности и реализуемости предлагаемых решений, но недостаточно четко и последовательно аргументированных.

- оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется

- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется студенту в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки кейса.



**Комплект заданий для контрольной работы по дисциплине  
«Основы менеджмента»**

Вариант № 1

1. Историческая наука управления на примерах государственной политики Древних Восточных царств, Древней Греции и Рима.
2. Исследования по проблемам теории систем и НОТ в России.

Вариант № 2

1. Средневековая теория управления. Н. Макиавелли как основоположник теории лидерства и власти.
2. Совершенствование системы хозяйственного руководства в 1940 – 1960-е годы в СССР.

Вариант № 3

1. Промышленная революция и ее влияние на развитие менеджмента.
2. Перестройка системы управления в 1960 – 1990-е годы в СССР.

Вариант № 4

1. Становление и развитие школы научного менеджмента. Учение Ф.У.Тейлора и его последователей.
2. Формирование рыночных отношений в России (1991 г по н/в).

Вариант № 5

1. Административная концепция менеджмента. Работы Анри Файоля, его определения функций и принципов управления.
2. Особенности управленческой политики и администрирования в историко – экономических процессах развития Российской государственности.

Вариант № 6

1. Философский подход к науке управления Г. Эмерсона и его научно – практический труд «12 принципов производительности».
2. Зарождение отечественного научного менеджмента. Технология А. Богданова; индустриальная утопия О. Ерманского; культура труда и управления А. Гастева.

Вариант № 7

1. М. Вебер и его работы. Бюрократия как идеальная организация.
2. Политика военного коммунизма и сущность новой экономической политики.

Вариант № 8

1. Становление школы человеческих отношений. Э. Мэйо и хоторнские исследования.
2. Современная концепция менеджмента и формирование российской модели менеджмента.

Вариант № 9

1. Количественная школа научного менеджмента. Развитие стратегического, организационного, инновационного и других современных направлений в менеджменте.
2. Причины общественных преобразований в России в начале XIX века. С. Ю. Витте и Г.К. Столыпин. Их роль в развитии России.

#### Вариант № 10

1. Вклад социальных наук в развитие научного менеджмента. Появление промышленной психологии, первые эмпирические исследования поведения работников, философия политики и менеджмента М. Фоллет.
2. Индустриализация и коллективизация. Их значение в управлении экономикой страны.

#### Критерии оценки:

– оценка «отлично» (10 баллов) выставляется студенту, если он владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, решить поставленную задачу и проанализировать полученные результаты, объяснить причины отклонений от желаемого результата, отстоять свою точку зрения, приводя факты;

– оценка «хорошо» (8 баллов) выставляется студенту, если он владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, решить поставленную задачу и проанализировать полученные результаты;

– оценка «удовлетворительно» (6 баллов) выставляется студенту, если он владеет категориальным аппаратом, может привести формулы расчета, рассчитать задание;

– оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется студенту, если он не владеет перечисленными навыками;

## Темы рефератов по дисциплине «Основы менеджмента»

1. Значение истории управленческой мысли для науки управления.
2. Управление в государствах Древнего Востока.
3. Развитие управления в Древнем Китае: философские школы, их основные концепции.
4. Управленческая мысль в Древней Индии: письменные источники и их содержание.
5. Управление в Древней Греции. Особенности управления в Афинах и Спарте.
6. Греческие философы об управлении государством и хозяйством.
7. Теоретическая база управления в Древнеримском государстве.
8. Различие путей развития Древней Греции и Рима.
9. Роль христианства в становлении основ научного знания в области управления. Августин Блаженный и Фома Аквинский.
10. Особенности управления в варварских государствах.
11. Карл I Великий: идеи и практика управления.
12. Особенности управления в средние века: теоретические воззрения и практика управления.
13. Средневековые мусульманские государства – роль ислама в формировании моделей управления.
14. Особенности создания и управления Византией при различных династиях.
15. Управленческая мысль в средневековой Западной Европе: известные мыслители эпохи средневековья об управлении государством и обществом.
16. Единое Древнерусское государство: роль князей и их деяния в становлении государственности.
17. Основы управления государством в Древней Руси: законодательные основы и экономические инструменты.
18. Русское (Московское) государство: этапы становления и особенности развития.
19. Влияние особенностей государственного управления в Золотой Орде на управление в русских княжествах и Московской Руси.
20. Иван Грозный и идеология его реформ.
21. Политические реформы Петра I и их воплощение.
22. Управление при Екатерине II в эпоху «просвещенного абсолютизма».
23. Изменения в управлении при Павле I – административные реформы.
24. Значение промышленного переворота в изменении государственной модели управления и управления экономикой.
25. Направления развития научных взглядов в эпоху промышленного переворота.
26. «Капитал» К. Маркса: структура и основные положения.
27. Развитие управленческой мысли в России в XIX веке – веке реформ.
28. План М.М. Сперанского. Замыслы и реальность.
29. Управление при Александре II: идеи либерализма и механизм их воплощения на практике.
30. . Российское земство – успехи и «провалы».
31. Контрреформы Александра III – победа консервативных идей в государственном управлении.
32. . Восшествие на престол Николая II – ставки на самодержавие.

33. Идеи и этапы формирования школы научного направления менеджмента.
34. Тейлоризм – история возникновения.
35. Формирование направлений и школ менеджмента: классификация и их характеристика.
36. Управленческая мысль в России в начале XX века. А.П. Столыпин и его концепция модернизации России.
37. Идеи русского парламентаризма – Государственная Дума в императорской России.
38. Марксистская школа в России. Основные представители и их взгляды.
39. В.И. Ленин: теория и практика государственного управления.
40. Научная организация труда – в работах А.К. Гастева и его последователей.
41. Формирование управленческой мысли на Западе в рамках «школы науки управления». Этапы, направления, представители.
42. Планирование в СССР – как инструмент управления.
43. Значение плана ГОЭРЛО для теории и практики управления.
44. Советская школа экономико-математических методов. Труды и достижения. Л.В. Канторович – лауреат Нобелевской премии 1975 года.
45. Совнархозы при Н.С. Хрущеве – форма реализации территориального принципа управления в капитальном строительстве.
46. А.Н. Косыгин и реформа промышленности 1965г.
47. Управленческая мысль в СССР в 1970-е годы. Проблемы и их решения.
48. Управленческая мысль в эпоху «зрелого социализма».
49. Модели экономической реформы второй половины XX века - 1980-90 г.г.

#### Критерии оценки реферата

- Соответствие содержания текста выбранной теме.
- Наличие четкой и логичной структуры содержания реферата, отсутствие орфографических, пунктуационных ошибок.
- Качество аналитической работы, проделанной при написании реферата.
- Соответствие выбранной теме литературных источников, их актуальность.
- Обоснованность сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели.
- Соответствие оформления работы предъявляемым требованиям.
- Сдача реферата в установленный срок.

- оценка «отлично» (5 баллов) выставляется студенту, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме.

- оценка «хорошо» (4 балла) выставляется студенту, при условии соответствия содержания текста выбранной теме, отражения в реферате результатов аналитической работы, проделанной при его написании, обоснованности сделанных автором реферата выводов и соответствие их поставленной цели, а также актуальности литературных источников.

- оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется студенту в случае соответствия содержания текста выбранной теме, отражения в реферате результатов аналитической работы, проделанной при его написании, обоснованности сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели.

- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется студенту в случае несоответствия содержания текста выбранной теме, отсутствие выводов автора по проблематике, рассматриваемой в письменной работе, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки кейса.

## Темы эссе по дисциплине «Основы менеджмента»

1. Что такое менеджмент? Какие понятия обозначаются этим термином?
2. Что общего и каковы различия между терминами «менеджмент» и «управление»?
3. Что представляют собой принципы, методы и функции управления?
4. Каковы основные функции менеджмента и в чем их взаимосвязь?
5. Что представляет собой организация? Каковы их признаки и общие характеристики?
6. Почему во всех организациях необходимо управление? Охарактеризуйте роль менеджмента в организации.
7. В чем состоят преимущества разделения труда и каковы их причины?
8. Охарактеризуйте основные уровни управления. Приведите примеры работ и принимаемых решений на разных уровнях.
9. Какими умениями должен обладать менеджер? Опишите каждую группу умений.
10. Какие требования предъявляют сегодня к менеджерам?
11. Почему мы изучаем историю менеджмента?
12. Кого называют «пионерами» менеджмента, каков вклад в теорию и практику управления?
13. В чем заключается суть классического направления в менеджменте?
14. Идеи научного управления в России.
15. Основные выводы по классическому направлению в менеджменте.
16. В чем заключается суть поведенческого подхода? Чем он отличается от более ранних взглядов на менеджмент?

### Критерии оценки эссе

- Соответствие содержания текста выбранной теме
- Наличие четкой и логичной структуры текста
- Наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике
- Обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора
- Отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок
- Соответствие оформления работы предъявляемым требованиям
- Сдача эссе в установленный срок.

- оценка «отлично» (5 баллов) выставляется студенту, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме.

- оценка «хорошо» (4 балла) выставляется студенту, при условии соответствия содержания текста выбранной теме, наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике, обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора.

- оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется студенту, в случае соответствия содержания текста выбранной теме, наличия выводов автора по рассматриваемой проблеме.

- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется студенту в случае несоответствия содержания текста выбранной теме, отсутствия авторской позиции по

рассматриваемой проблематике описанной и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки эссе.

**Банк тестовых заданий по дисциплине  
«Основы менеджмента»**

Выберите только один правильный ответ:

Для организаций Древнего мира было характерно:

- А) относительно небольшое количество руководителей, практическое отсутствие руководителей среднего звена;  
Б) должности руководителей организаций занимали чаще всего по праву рождения или силой;

В) малое количество крупных организаций.

2. Менеджмент как наука зародился:

- А) в Древнем мире;  
Б) в эпоху капитализма;  
В) во времена перехода к мануфактурному производству.

3. Появление управления связано:

- А) с объединением в группы;  
Б) с разделением труда;  
В) с необходимостью сбора налогов.

4. В каких сферах человеческой деятельности появилась необходимость управления: А) оборонительной;

- Б) политической;  
В) экономической.

5. Основателем классической школы управления был:

- А) Г. Форд;  
Б) Ф. Тейлор;  
В) М. Вебер.

6. Основателем поведенческой школы управления был:

- А) Г. Форд;  
Б) Ф. Тейлор; В) М. Вебер;  
Г) Э. Мейо.

7. Сколько управленческих революций произошло России в XX веке: А) одна;

- Б) две;  
В) три;  
Г) ни одной.

8. Современные теории управления берут свое начало с:

- А) 1950г.;  
Б) 1960г.;  
В) 1970г.;  
Г) 1980г.;

9. Кто разработал теорию «X» и «Y»:

- А) Э. Мейо;  
Б) Ф. Тейлор;  
В) Ч. Бернанд;



Г) Д. Макгрегор.

10. Первая управленческая революция произошла:

А) 1-2 тыс.лет назад;

Б) 3-4 тыс.лет назад;

В) 5-6 тыс.лет назад.

11. Американский индивидуализм возник:

А) 15-16 веке;

Б) 17-18

веке; В)

18-19 веке.

12. Кто составил список 17-ти основных движений, которые позволили проводить более точный анализ движений рабочих:

А) Г.

Форд; Б)

Ф.

Гилберт;

В) Ф.

Тейлор.

Критерии оценки:

Критерием оценки является уровень освоения студентом материала, предусмотренного программой дисциплины, что выражается количеством правильно выполненных заданий теста, выраженное в %, согласно следующей шкале:

Процент результативности (правильности ответов), %	Количество баллов	Оценка
90 – 100	5	отлично
80 – 89	4	хорошо
79 – 61	3	удовлетворительно
60 и менее	-	неудовлетворительно

**Контрольные вопросы для зачета (экзамена) по дисциплине  
«Основы менеджмента»**

1. Менеджмент и управление. Основные категории и понятия.
2. Классификация подходов к определению понятия менеджмент.
3. Важнейшие функции менеджмента: общая характеристика.
4. Основные цели и задачи менеджмента.
5. Важнейшие элементы управленческого процесса.
6. Классификация форм управленческого труда.
7. Общая характеристика эволюции управленческой мысли.
8. Школа научного управления и ее современные последователи.
9. Теоретические воззрения Ф.У.Тейлора, «тейлоризм».
10. Теоретические взгляды Г.Л.Ганнта.
11. Теоретическое наследие Ф. и Л.Гилбрет.
12. Г.Форд, его теоретические взгляды и практика управления. Концепция «фордизма».
13. Развитие теории управления в работах основных представителей классической (административной) школы менеджмента.
14. Теоретические воззрения А.Файоля.
15. Характеристика принципов управления А.Файоля.
16. Вклад Г.Эмерсона в развитие идеологии управления.
17. Школа «человеческих отношений» и развитие теории менеджмента.
18. Особенности теоретических взглядов представителей поведенческой школы менеджмента.
19. Теория и практика «человеческих отношений» в работах Э.Мэйо.
20. «Хоторнские эксперименты»: вклад развитие теории и практики управления.
21. М.П.Фоллетт и идеи «гармонии труда и капитала».
22. Бихевиоризм в теоретических воззрениях А.Маслоу.
23. Новые тенденции в развитии современной теории менеджмента.
24. Вклад Д.Макгрегора в развитие идей поведенческой школы менеджмента.
25. Вклад П.Друкера в развитие мировой управленческой мысли.
26. Советская школа управления - теоретические взгляды Н.К.Гастева.
27. Вклад А.А.Богданова в развитие советской школы управления.
28. Отечественная школа управления и теоретические воззрения в управлении.
29. Характерные черты и недостатки советской системы управления.
30. Характеристика российской теории и практики управления.