

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:48

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322979

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет, Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 24

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Теория управления

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 2	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

3.2 Содержание оценочных средств

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Теория управления

Семестр (семестры) изучения: 3 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Система оценивания: для очной формы обучения балльно-рейтинговая.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
ОПК- 1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ОПК-1.1 Использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.2 Использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.3 Использует знания в области социологии при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.4 Использует знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач	Знать: теоретические основы концепций управления персоналом в части эволюции управленческой мысли; современные модели и подходы к управлению в организациях, общие функции, методологию и методы управления; законы, закономерности, принципы и методы управления, технологии управления, коммуникации в процессе управления, Уметь: использовать знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач, применять теоретические положения в практике управления персоналом организации в части определения и выбора подходов и моделей, методов, законов, закономерностей управления персоналом; применять теории лидерства, технологии управления для анализа и обоснования организационно-управленческих решений; Владеть: навыками распознавания методов управления персоналом; обоснования и анализа организационно-управленческих решений в части определения методов и функций управления, оценки социальной и экономической эффективности организационно-управленческих и экономических решений.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		ОПК-1.5 Использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач	
--	--	---	--

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля (очная форма)	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	Знать: теоретические основы концепций управления персоналом в части эволюции управленческой мысли; современные модели и подходы к управлению в организациях, общие функции, методологию и методы управления; законы, закономерности, принципы и методы управления, технологии управления, коммуникации в процессе управления, Уметь: использовать знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач, применять теоретические положения в практике управления персоналом организации в части определения и выбора подходов и моделей, методов, законов, закономерностей управления персоналом; применять теории лидерства, технологии управления для анализа и обоснования	Сущность и структура теории управления	тест, вопросы для устного опроса (собеседования), рабочая тетрадь	Теоретические вопросы для собеседования №1,2,3 Задания теста №1-5
2.		Методология и методы управления	Тест, вопросы для устного опроса, доклад, рабочая тетрадь	Теоретические вопросы для собеседования №4-7, 18-25 Задания теста №6-7, 27-34 Практическое задание №9- 10,12, 21
3.		Функциональный подход в управлении	Тест, вопросы для устного опроса, видео-кейс, рабочая тетрадь	Теоретические вопросы для собеседования №8-17 Задания теста №8-26,53,56 Практическое задание №2,3,19,21
4.				



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

5.	организационно-управленческих решений; Владеть: навыками распознавания методов управления персоналом; обоснования и анализа организационно-управленческих решений в части определения методов и функций управления, оценки социальной и экономической эффективности организационно-управленческих и экономических решений.	Законы и закономерности управления	Тест, вопросы для устного опроса, рабочая тетрадь	Теоретические вопросы для собеседования №26-28 Задания теста №35-43 Практическое задание 13
6.		Современные технологии управления	Тест, вопросы для устного опроса, доклад, рабочая тетрадь	Теоретические вопросы для собеседования №29-32 Задания теста №44-46 Практическое задание 1
7.		Коммуникации в системе управления	Тест, вопросы для устного опроса, рабочая тетрадь	Теоретические вопросы для собеседования №33-35 Задания теста №50-52 Практическое задание 16
8.		Эффективность управления и управленческих решений	Тест, вопросы для устного опроса, практическое задание, рабочая тетрадь	Теоретические вопросы для собеседования №36-40, Задания теста №47-49 Практическое задание 4,5,7, 12,15, 17-18
9.		Лидерство и стиль управления	Тест, вопросы для устного опроса, доклад, эссе, рабочая тетрадь	Теоретические вопросы для собеседования №41-42 Задания теста 54-55 Практическое задание 14

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов.

1. Как называется целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей и обеспечивающее приобретение объектом управления необходимых свойств? Впишите название

Ответ: управление

2. Определенная совокупность и последовательность действий субъекта управления, обеспечивающих достижение цели и приобретение объектом управления необходимых свойств – это:

- 1) **процесс управления**
 - 2) функция управления
 - 3) система управления
3. Какое определение сущности теории управления наиболее полное?
- 1) совокупность категорий, раскрывающих сущность и специфику управления
 - 2) совокупность средств и методов воздействия на деятельность людей
 - 3) **совокупность знаний о законах и закономерностях, методологии и методах осуществления управленческого воздействия**
4. Субъект управления – это:
- 1) социально-экономическая система, воспринимающая управленческие воздействия
 - 2) группа лиц, работающих в организации
 - 3) **отдельный индивид или группа людей, воздействующие на управляемую систему для достижения установленных целей.**
5. Объект управления – это:
- 1) **управляемая социально-экономическая система, воспринимающая управленческие воздействия от субъекта управления и изменяющаяся в результате этих воздействий**
 - 2) группа лиц, работающих в организации
 - 3) управляемая подсистема, воспринимающая управленческие воздействия
6. Механизм управления – это:
- 1) **совокупность методов и средств воздействия на деятельность людей, коллективов, направленных на достижение целей системы, а также процедур принятия управленческих решений**
 - 2) совокупность функций, необходимых для осуществления процесса управления
 - 3) источник, осуществляющий управленческие воздействия



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

7. По территориальному происхождению существует модель управления:
- 1) западная
 - 2) южная
 - 3) **американская**
8. Основные функции управления:
- 1) **взаимосвязаны**
 - 2) незначительно влияют друг на друга
 - 3) независимы
9. Впишите название функции управления, которая направлена на выявление и устранение отклонений от установленных стандартов:
Ответ: контроль
10. Прогнозирование как функция управления:
- 1) **предшествует планированию**
 - 2) выполняется параллельно с планированием
 - 3) не связано с другими функциями управления
11. Краткосрочные прогнозы составляются на срок:
- 1) **до одного года**
 - 2) до 5 лет
 - 3) до 10 лет
12. Организация повседневной планомерной и ритмичной работы предприятия и его структурных подразделений является целью:
- 1) Технологического планирования
 - 2) инновационного планирования
 - 3) **оперативного планирования**
13. Целью стратегического планирования является:
- 1) **Поиск новых возможностей, определение основных направлений развития.**
 - 2) Прогнозирование изменений
 - 3) Организация повседневной планомерной и ритмичной работы предприятия и его структурных подразделений
14. В SMART-критерии формулировки цели НЕ входит:
- 1) Конкретность
 - 2) Реалистичность
 - 3) **Долговечность**
15. Диаграмма Ганта необходима для:
- 1) Распределения функций
 - 2) **разработки планового графика работ**
 - 3) проверки квалификации



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

16. Содержание какой функции управления состоит в составлении возможных вариантов развития тех или иных событий?

- 1) Планирование
- 2) **Прогнозирование**
- 3) Организация

17. Процесс, направленный на объединение усилий работников, включающий распределение функций, полномочий, ответственности, ресурсов и задач – это функция:

- 1) Координации.
- 2) Контроля.
- 3) **Организации.**

18. Сущность планирования как функции управления:

- 1) определение ресурсов, необходимых для функционирования объекта управления
- 2) **выбор оптимальной альтернативы развития объекта управления**
- 3) проработка прогнозного замысла с указанием целей и методов управления

19. В крупных организациях число непосредственных подчиненных у одного руководителя (норма управляемости) на высшем уровне управления должно быть в диапазоне:

- 1) 1-2 чел.
- 2) 800-1000 чел.
- 3) **4-8 чел.**

20. Из перечисленных руководителей, к высшему уровню управления относится:

- 1) **генеральный директор**
- 2) бригадир
- 3) начальник отдела кадров

21. Из перечисленных руководителей, к первичному уровню управления относятся:

- 1) **бригадир**
- 2) директор
- 3) начальник отдела кадров

22. Устойчивой тенденцией последних лет является стремление организаций к:

- 1) **уменьшению количества уровней управления.**
- 2) увеличению количества уровней управления.
- 3) сохранению количества уровней управления.

23. Какая из перечисленных функций управления базируется на потребностях и интересах работников?

- 1) **Мотивация**
- 2) Организация
- 3) Контроль

24. Внешнее побуждение человека к действию – это:

- 1) **мотив**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- 2) стимул
- 3) установка

25. Согласно принципу эффективной мотивации:

- 1) **Материальные и моральные стимулы должны дополнять друг друга**
- 2) Материальные стимулы должны преобладать
- 3) Моральные стимулы должны преобладать

26. Могут ли руководители и специалисты, пытаясь наилучшим образом выполнить только свою функцию, создавать препятствия для эффективного функционирования организации в целом?

- 1) **могут**
- 2) не могут
- 3) могут только для своего подразделения

27. Рассмотрение функционирования объекта управления как серии непрерывных взаимосвязанных действий – это:

- 1) **Процессный подход**
- 2) Системный подход
- 3) Ситуационный подход

28. Взаимоисключающие варианты будущих действий, выбор между ними – это:

- 1) **альтернативы**
- 2) приоритеты
- 3) критерии

29. Методы управления – это:

- 1) совокупность принципов и процедур управленческих воздействий
- 2) пути реализаций целей
- 3) **совокупность приемов и операций воздействия субъекта управленческой деятельности на управляемый объект для достижения целей**

30. Тип методов, с помощью которых осуществляется властное воздействие на организационные связи и отношения для достижения поставленных целей – это:

- 1) **Административные методы**
- 2) Социальные методы
- 3) Экономические методы

31. Дополните перечень методов, которые выделяются по характеру воздействия на объект управления: административные, социально-психологические,

ответ: экономические

32. Способы воздействия на объект управления путем создания экономических условий, побуждающих работников действовать в нужном направлении для достижения целей организации – это:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- 1) Административные методы
- 2) Социальные методы
- 3) **Экономические методы**

33. Методы, предполагающие использование нематериальных мотивов, относятся:

- 1) к экономическим
- 2) **к социально – психологическим**
- 3) к административным

34. Ориентация управляющей подсистемы на потребителя при решении любых задач – это:

- 1) **Маркетинговый подход**
- 2) Системный подход
- 3) Ситуационный подход

35. Положения, определяющие строение, функционирование и развитие управления и характеризующие существенные (необходимые), устойчивые (повторяющиеся) и объективные (независимые от желания людей) внутренние связи в системе управления - это:

- 1) **законы управления**
- 2) закономерности управления
- 3) принцип управления

36. Каждая материальная система стремится сохранить себя как целое - это:

- 1) закон развития
- 2) **закон самосохранения**
- 3) закон разнообразия

37. Закон необходимого разнообразия проявляется следующим образом:

- 1) **Чем больше и сложнее объект управления, тем сложнее должен быть и орган, который им управляет.**
- 2) Одновременное использование, комбинирование выгод взаимодополняющих процессов позволяет существенно увеличить организационный потенциал;
- 3) Наличие разнообразной информации позволяет повысить вероятность устойчивого функционирования организации

38. Информация это:

- 1) **сведения, необходимые субъекту для принятия решения;**
- 2) любые данные;
- 3) цифровые данные

39. Суть закона информированности – упорядоченности заключается в следующем:

- 1) **в организации не может быть больше порядка, чем у ее субъектов имеется информации о реальном состоянии внутренней и внешней среды;**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- 2) в организации должно быть порядка больше, чем у ее субъектов имеется информации о реальном состоянии внутренней и внешней среды;
- 3) чем больше у субъектов организации информации о состоянии внешней среды, тем больше порядка в организации

40. Жизнь любой организации состоит из фаз, последовательно сменяющих друг друга:

- 1) закон композиции
- 2) Закон дополнения
- 3) **закон развития**

41. Основные правила, формируемые на основе объективных закономерностей и характеризующие деятельность менеджера, которые должны соблюдаться управленческими работниками при принятии различных решений – это:

- 1) закономерность
- 2) **принцип**
- 3) критерий

42. Объединяет людей в процесс управления закономерность:

- 1) **интеграции**
- 2) управляемость
- 3) человеческого фактора

43. Принцип управления формируется:

- 1) на основе нормативно-правовых актов;
- 2) **на основе обобщения законов и закономерностей**
- 3) на основе обобщения эмпирических наблюдений

44. Как правило, человек относится к предстоящим переменам:

- 1) **настороженно**
- 2) заинтересованно
- 3) индифферентно

45. В цикле PDCA первым этапом является:

- 1) **планирование**
- 2) оценка
- 3) корректировка

46. Результат разработки и применения новых механизмов управления организацией и взаимодействием персонала это:

- 1) **Управленческие инновации**
- 2) Технологические инновации
- 3) Социальная эффективность

47. Эффективность это:

- 1) **соотношение результатов и затрат**
- 2) произведение затрат и результатов
- 3) разность между затратами и результатами



Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

48. Социальные результаты управления проявляются в:
- 1) **улучшении условий жизни и быта населения,**
 - 2) снижении затрат
 - 3) повышении производительности труда
49. В типографии экономический эффект, полученный в результате проведения мероприятий по совершенствованию организации управленческого труда составил 150 тыс. руб., а затраты, на мероприятия по совершенствованию – 25 тыс. руб. Коэффициент эффективности управления составил:
- 6**
- 25
- 15
50. Коммуникации соответствует определение:
- 1) **одна из форм общения людей посредством обмена сообщениями, информацией между различными личностями, социальными группами, организациями;**
 - 2) процесс управления и удовлетворения потребностей целевой аудитории;
 - 3) средство транспортировки ресурсов.
51. Вид внутриорганизационного взаимодействия, при котором обмен информацией происходит в соответствии с формальными взаимосвязями в организации - это:
- 1) Внутригрупповая коммуникация
 - 2) **Формальная коммуникация**
 - 3) Социальная коммуникация
52. Факторы, уменьшающие возможности успешной коммуникации и блокирующие ее – это:
- 1) **Коммуникационные барьеры**
 - 2) Личностные барьеры
 - 3) Организационные барьеры.
53. Проанализируйте организационно-управленческое решение руководителя участка промышленного предприятия и определите, о реализации какой функции управления идет речь: «Я никогда не захожу к себе в кабинет по кратчайшему пути, обязательно прохожу «через рабочие места». Можно 100 раз пройти и ничего не увидеть, а в 101 обязательно найдешь какой-нибудь беспорядок. Например, увидишь нарушения охраны труда: работает электрик, демонтирует выключатель, вроде бы все сделал правильно, а небольшое маленькое крепление с острыми краями оставил. Человек идет, может случайно зацепиться и получить травму. Из таких мелочей складывается определенная цепочка. Проходя те рабочие места, где люди непосредственно работают, конкретно видишь, что делают, как делают, можно оперативно пресечь нарушения, побеседовать с человеком».
- 1) **Контроль**
 - 2) Планирование
 - 3) Прогнозирование
54. Лидерство можно определить как...
- 1) победу в конфликте
 - 2) влияние на уровень заработной платы и наказание работников;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3) взаимодействие, основанное на сочетании различных источников власти и направленное на побуждение людей к достижению общих целей.

55. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

- 1) Человекоцентричность
- 2) Преобладание неформальных коммуникаций
- 3) **Директивность**

56. Как называется совокупность мероприятий, которые необходимо выполнить в будущем для достижения цели, с указанием сроков и ответственных (или замысел, предусматривающий ход развития чего-либо):

Ответ: план

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Понятие категории «управление» - структурно содержательный и процессуально – содержательный аспект.
2. Основные категории теории управления и их краткая характеристика.
3. Этапы становления теории управления.
4. Характеристика основных научных подходов в управлении.
5. Понятие моделей управления, их структура, классификация.
6. Зарубежные модели управления и их краткая характеристика.
7. Истоки и проблемы формирования российской модели управления.
8. Функциональный подход: содержание, достоинства и недостатки.
9. Прогнозирование как функция управления, виды прогнозных расчетов.
10. Планирование как функция управления, типы планов и их краткая характеристика.
11. Организация как функция управления, ее содержание, принципы, уровни управления.
12. Мотивация как функция управления: сущность, типы, этапы, формы.
13. Характеристика первоначальных теорий мотивации и их значение для теории управления.
14. Характеристика содержательных теорий мотиваций.
15. Характеристика процессуальных теорий мотивации.
16. Характеристика комплексной, процессуальной теории Портера – Лоулера.
17. Контроль как функция управления: понятие, необходимость, содержание.
18. Сущность методологии управления.
19. Методы управления и их классификация.
20. Административные методы управления.
21. Экономические методы управления.
22. Социально – психологические методы управления.
23. Процессный подход в управлении.
24. Системный подход в управлении.
25. Маркетинговый подход в управлении
26. Понятие законов в управлении.
27. Закономерности управления.
28. Принципы управления и их характеристика.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

29. Внутренняя и внешняя среда организации
30. Управление качеством как технология
31. Управление развитием.
32. Управление инновациями как технология.
33. Сущность коммуникационного процесса, элементы и этапы.
34. Основные виды коммуникаций.
35. Барьеры в межличностных коммуникациях и пути их преодоления.
36. Решения в процессе управления
37. Организация процесса разработки управленческого решения.
38. Понятие и сущность эффективности управления.
39. Критерии и показатели эффективности управления.
40. Ресурсы и затраты на управление.
41. Понятие и сущность лидерства. Стили лидерства.
42. Теории лидерства.

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1.	<p>В кадровую службу муниципального предприятия принят новый сотрудник по подбору персонала. Менеджер по персоналу, являющийся наставником, работает с новичком строго по циклу Деминга и осуществляет следующие действия при подготовке, проведении собеседования на вакантную должность и анализе его результатов:</p> <ol style="list-style-type: none">1. До собеседования Наставник дает задание Новичку подготовиться ко встрече и по специальному алгоритму, переданному новичку на тренинге, дает установку доложить о цели собеседования, порядок ее достижения за 30 минут до встречи.2. На собеседовании Новичок и Наставник реализуют согласованный на предыдущем этапе порядок проведения встречи. На этом этапе цикла Новичок совершает ошибки.3. На вечернем разборе полетов Новичок докладывает коллективу кадровой службы о достигнутом результате, сообщает какие обстоятельства способствовали достижению цели или препятствовали, какие методы ведения собеседования должны быть улучшены и какие для этого есть у Новичка и у службы ресурсы, берет на себя обязательства по реализации этих улучшений. На этом этапе цикла Деминга закрепляются новые навыки	<p>Описаны: Планирование; Внедрение, действие; Корректируй, действуй (Plan -Do - Act). Пропущено Изучение или контроль (Study/ Check). На этом этапе можно сразу же после собеседования Наставнику с новичком проанализировать по специальному алгоритму ход встречи и ее результат, выявить отклонения, их причины, способы их устранения. На этом этапе цикла Деминга наставник учит, а новичок осознает ошибки и варианты их предотвращения в дальнейшем.</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	собеседования. Перечислите, какие из этапов цикла Деминга реализованы Наставником. Какой из этапов пропущен? Что бы Вы сделали на пропущенном этапе, являясь наставником?	
2.	Руководитель аппарата управления сформулировал цель: Повысить эффективность подразделения к Новому Году. Соответствует ли эта формулировка SMART-критериям? Если нет, предложите свою формулировку	Нет. SMART-критерии: Конкретность. Измеримость, Реалистичность (достижимость), Привлекательность (согласованность), Определенность во времени
3.	В соответствии со SMART-критериями сформулируйте цель развития персонала для автомобильного салона (или салона красоты или другой организации) на 3 года.	В связи с чем-либо (или для чего-либо) к ____ (дата) на основе организации обучения и мотивации к профессиональному развитию повысить долю парикмахеров высшей квалификации на 5% (пример формулировки)
4.	В кондитерском цехе годовой экономический эффект, полученный в результате проведения мероприятий по совершенствованию организации управленческого труда составил 109000 руб., а затраты, на мероприятия по совершенствованию – 30300 руб. Определите эффективность реализованных решений. Сделайте выводы и комментарий.	$109000:30300=3,6$
5.	Затраты на функционирование руководящего персонала организации «Солнышко» составили 25163тыс. руб., прибыль - 132589 тыс. руб., в организации «Луна» 61450 тыс. руб. и 325688 тыс. руб. соответственно. В какой организации эффективность управления выше?	Эффективность управления организации «Солнышко» 5,3, «Луны» - 5,3. Эффективность управления одинаковая
6.	Приведите пример из Вашего опыта экономических, административных и социально-психологических методов управления. Какие из них являются наиболее действенными, обоснуйте ответ.	Вариант ответа: Административный метод, - то есть воздействие на организационные связи и поведение субъектов, основанное на власти: приказ директора БУК «Вольская ЦБС» Сухопаровой Т.В. «О работе библиотек в праздничные дни ». Приказ в данном случае является



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

распоряжением прямого
руководителя в рамках
полноты его власти,
отданное в письменной
форме, и подлежит
обязательному исполнению
подчиненными.

Примером **экономического**
метода управления – то есть
метода, опирающегося на
экономические интересы,
может быть премирование
сотрудников за успехи в
своей деятельности.

В нашем случае, это приказ
директора БУК «Вольская
ЦБС» Сухопарова Т. «О
премировании по итогам
года» специалистов БУК
«Вольская ЦБС», в размере
двух должностных окладов
согласно приведенному
списку.

**Социально-
психологический метод:**
Особенностью данных
методов является
целенаправленное

воздействие на внутренний
мир человека, его личность,
чувства, с целью направить
его внутренний потенциал на
решение определенных задач
организации.

Пример
убеждения- похвалы:
Директор БУК «Вольская
ЦБС»: «Елена Андреевна! Я
могу поручить данное
задание только вам, так как
вы способны не только его
достойно выполнить, но и
рассмотреть в другом ключе,
так как обладаете
аналитическими
способностями».



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

7.	<p>В связи с финансовым кризисом руководство градообразующего предприятия приняло решение о сокращении численности на 2%. Какие социальные и экономические последствия могут быть? Какими показателями их можно оценить?</p>	<p>Например, социальные показатели: повышение уровня безработицы; снижение уровня жизни; экономические – снижение доходов бюджета</p>			
8.	<p>Распределите методы управления в группы, используя таблицу:</p> <table border="1"><tr><td>Административные</td><td>Экономические</td><td>Социально-психологические</td></tr></table> <p>Методы управления: устав предприятия (организации), инструктаж, авторитет, заработная плата, устное поощрение, положение об отделе, приказ, распоряжение, премия, личный пример руководителя, штраф за опоздание,</p>	Административные	Экономические	Социально-психологические	<p>Административные: устав предприятия (организации), инструктаж, положение об отделе, приказ, распоряжение, авторитет, Экономические: заработная плата, премия, штраф за опоздание, Социально-психологические: устное поощрение, личный пример руководителя,</p>
Административные	Экономические	Социально-психологические			
9.	<p>Распределите методы управления в группы, используя таблицу:</p> <table border="1"><tr><td>Административные</td><td>Экономические</td><td>Социально-психологические</td></tr></table> <p>Методы управления: должностная инструкция, лидерство, приказ, распоряжение, премия, личный пример руководителя, размещение фотографии на доске почета, социологический опрос об удовлетворенности персонала, выговор за опоздание.</p>	Административные	Экономические	Социально-психологические	<p>Административные: должностная инструкция, лидерство, приказ, распоряжение, выговор за опоздание. Экономические: премия, Социально-психологические: личный пример руководителя, размещение фотографии на доске почета, социологический опрос об удовлетворенности персонала</p>
Административные	Экономические	Социально-психологические			
10.	<p>Распределите указанные ниже характеристики руководителей различных организаций по стилям управления, используя таблицу:</p> <table border="1"><tr><td>Авторитарный</td><td>Демократический</td><td>Либеральный</td></tr></table> <p>Характеристики: формальный характер взаимоотношений с подчиненными, нетерпимость к критике, предпочитает сам проявлять инициативу, а не ждать от коллектива, поощряет инициативу коллектива, самоустраивается от руководящих функций, отсутствие принципиальности, главное – хорошие отношения, а не результат работы, максимальная</p>	Авторитарный	Демократический	Либеральный	<p>Авторитарный: формальный характер взаимоотношений с подчиненными, нетерпимость к критике, предпочитает сам проявлять инициативу, а не ждать от коллектива, приказной характер общения Демократический: поощряет инициативу коллектива, максимальная объективность к членам коллектива,</p>
Авторитарный	Демократический	Либеральный			



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	объективность к членам коллектива, использование убеждения как метода влияния на подчиненных, приказной характер общения.	использование убеждения как метода влияния на подчиненных, Либеральный: главное – хорошие отношения, а не результат работы, самоустраняется от руководящих функций,
11.	<p>Примите решение о выборе методов управления в следующих ситуациях:</p> <ol style="list-style-type: none">1. До руководства дошли слухи (имеющие под собой основание) о том, что один из перспективных сотрудников собирается уходить из организации. При этом он обладает ценным опытом, информацией и т.п. Предполагаемая причина – сотрудник считает себя недооцененным по заслугам. Его уход может повлечь за собой уход еще нескольких работников.2. По итогам работы компания выделила для стимулирования бригады наладчиков 50 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (каждому по 10 тысяч рублей), чем вызвал большое недовольство и конфликтную ситуацию в бригаде.3. Один из сотрудников предприятия постоянно опаздывает на работу, при этом ссылаясь постоянно на различные причины. При этом другие сотрудники высказывают недовольство по отношению как к самому опаздывающему, так и к тому, что никаких мер к данному сотруднику не предпринимается.	<ol style="list-style-type: none">1. Социально-психологический2. Экономический3. Административный
12.	<p>Вы – менеджер туристической фирмы. К вам пришла женщина, желающая отдохнуть в Греции. У вас же есть горящий тур на Мёртвое море в Израиль. У женщины явные проблемы с давлением, одышка. Вы знаете, что гипертоникам на Мёртвое море ехать противопоказано. Как вы поступите?</p>	<p>Один из вариантов ответа. Предложу решать самостоятельно. Если клиент примет решение ехать, попрошу подписать бумаги, по которым с компании снимается ответственность за возможные последствия, т.е. выбор клиентом был осуществлен самостоятельно и сознательно.</p>
13.	<p>Деятельность созданного год назад предприятия по производству игрушек характеризуется увеличением</p>	<p>Закон развития организации. Организация проходит</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ассортимента продукции в соответствии с изменениями требований рынка; увеличением численности персонала, ростом доходов. Действие какого закона управления проявляется таким образом? Какой прогноз на основе этого закона можно сделать для предприятия?	стадию роста (становления). Согласно этому закону можно спрогнозировать следующую стадию – стабильного функционирования
14.	<p>Промышленное предприятие ООО «Ветер» в связи с резким изменением ситуации на рынке попало в кризисную ситуацию. Необходимо предпринять срочные меры для исправления ситуации. Какой из предложенных вариантов стиля разработки решений Вы считаете предпочтительным? Обоснуйте свою позицию.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо.2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял.3. Руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая, таким образом, возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения.4. Руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку.5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения.6. Руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта.7. Руководитель излагает проблему и принимает решение группы.	Пример ответа. В условиях необходимости принятия срочных решений целесообразно выбрать второй или третий стиль, поскольку они требуют минимума времени и в то же время создается возможность сопричастности персонала к его разработке
15.	<p>В рекрутинговом агентстве годовой экономический эффект, полученный в результате проведения мероприятий по совершенствованию организации управленческого труда составил 75000 руб., а затраты на мероприятия по совершенствованию – 2500 руб. Определите коэффициент эффективности управления. Сделайте выводы и комментарий.</p>	$75000/2500=30$



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

16.	Декан факультета решил обсудить с заведующими кафедрами вопрос о профориентационной работе на совещании и отправил им сообщение об этом по электронной почте. В установленное время на совещание явились не все необходимые участники. Определите, на каком этапе коммуникационного процесса возникли коммуникационные барьеры и каков их вид. Предложите варианты их устранения.	На этапе передачи сообщения и на этапе уточнения обратной связи. Технический вид барьера
17.	Вы являетесь крупным чиновником в правительстве области. К Вам практически одновременно обратились 2 предпринимателя, претендующие на один и тот же участок земли недалеко от крупного города. Один собирается построить горнодобывающее предприятие, другой – аквапарк. Кому вы отдадите предпочтение? Если вам необходима дополнительная информация, то какая именно и для чего?	Например: экономические показатели – размер налоговых платежей, уровень заработной платы, общий фонд заработной платы; социальные – количество рабочих мест, средний уровень заработной платы в сравнении с региональной, экологическая нагрузка.
18.	Органы местного самоуправления приняли решение о разрешении строительства на окраине города, в лесопарковой зоне металлургического предприятия. Какие социальные и экономические последствия могут быть? Какими показателями их можно оценить?	Важно выделить как позитивные, так и негативные последствия
19.	Проанализируйте высказывание руководителя участка промышленного предприятия и определите, о какой функции управления идет речь: «Технико-технологическую перспективу своего подразделения смотрю вперед на 5-7 лет и персоналу объясняю, что и зачем будем делать. Когда объясняешь, люди начинают видеть все это, участвовать, знают, какой результат будет – отношение меняется к себе и к своему труду». Аргументируйте свой ответ.	Планирование, мотивация
20.	Проанализируйте высказывание директора предприятия и определите, о каком методе управления по характеру воздействия на объект управления идет речь: «Моральный климат на шахте на сегодняшний день отличный. Потому что каждый год мы увеличиваем численность персонала, повышаем уровень производственных показателей, занимаемся людьми. Так, мы на предприятии начали проводить свою собственную спартакиаду, коллектив сам созрел для этого. Это как генеральная репетиция перед спартакиадой, которая проводится всей компанией, где	Социально-психологический метод



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 21	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	мы начинали с 9 места, а в прошлом году заняли уже третье. В этом году коллектив – не директор! – поставил цель занять второе место. Вот так же, работая начальником участка, я добивался результатов только одним – принципиальным подходом, справедливым отношением. Тогда люди сами начинают избавляться от туеядцев». Приведите примеры аналогичных методов управления из вашего опыта.	
21.	Определите, о реализации каких функций управления идет речь: «За полмесяца до проведения необходимого ремонта оборудования составляем сетевой график работ, определяем, какие узлы обязательно нужно разбирать, а какие только осмотреть. Такая работа проводится в интересах людей. Если все проходит успешно, техника исправно работает – премируем. Да и спокойнее работают, аварий меньше». Аргументируйте свой ответ и приведите примеры реализации этих функций управления из вашего опыта	Планирование, мотивация

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамен)

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в	Обучающийся не разобрался с основными категориями,



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.
---	---	---	--

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворитель но	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

Высокий уровень - 15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

Средний уровень -10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Базовый уровень - 4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

Низкий 0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очной формы применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-90 – хорошо

91-100 – отлично.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 24	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

- предполагает несформированность представлений о теории управления, не владение управленческой терминологией, неумение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, находить организационно-управленческих решений.

