

**ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ НЕФТЕГАЗОВЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

**РАССМОТРЕНО:**  
На заседании методического совета  
Протокол № 3 от «12» мая 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор ЧПОУ «Региональный  
нефтегазовый колледж»  
А.К. Курбанмагомедов  
Приказ № 6 от «16» мая 2022 г.

**Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной  
аттестации обучающихся по учебной дисциплине  
ОП.12 Менеджмент по специальности  
40.02.01 Право и организация социального обеспечения  
на базе основного общего образования  
форма обучения: заочная**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 026223850018B2678342E7AA423F4AD144  
Владелец: КУРБАНМАГОМЕДОВ АЛИШЕР КУРБАНМАГОМЕДОВИЧ  
Действителен: с 29.10.2024 до 29.01.2026

**Махачкала 2022**

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине ОП.12 Менеджмент управления разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) среднего профессионального образования (далее - СПО), утвержденной приказом Минобрнауки России от 11.05.2014г № 508 (с изменениями от 13.07.2021).

Квалификация: юрист.

**Организация-разработчик:** ЧПОУ «Региональный нефтегазовый колледж»

## Оглавление

1. Пояснительная записка
2. Описание перечня оценочных средств и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования
3. Оценочные средства характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы
4. Описание шкал оценивания компетенций на различных этапах их формирования
5. Описание процедуры оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций

## 1. Пояснительная записка

Оценочные материалы разработаны в форме фонда оценочных средств в соответствии с пунктом 9 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и пункта 7 Приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 №762 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) предназначены для оценки уровня освоения компетенций на различных этапах их формирования при изучении учебной дисциплины ОП.12 Менеджмент.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **знать**:

- особенности современного менеджмента;
- функции, виды и психологию менеджмента;
- основы организации работы коллектива исполнителей;
- принципы делового общения в коллективе;
- особенности организации менеджмента в сфере профессиональной деятельности;
- информационные технологии в сфере управления.

В результате освоения дисциплины обучающийся **должен уметь**:

- направлять деятельность структурного подразделения организации на достижения общих целей;
- принимать решения по организации выполненных задач, стоящих перед структурным подразделением;
- мотивировать членов структурного подразделения на эффективное выполнение работ в соответствии с делегированными им полномочиями;
- применять приемы делового общения в профессиональной деятельности.

**Формируемые компетенции при изучении учебной дисциплины:**

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 10. Соблюдать основы здорового образа жизни, требования охраны труда.

ОК 11. Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.

ОК 12. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

**В ходе изучения дисциплины ставиться задача формирования следующих профессиональных компетенций:**

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 2.3. Организовывать и координировать социальную работу с отдельными лицами, категориями граждан и семьями, нуждающимися в социальной поддержке и защите.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	<b>Раздел 1. Содержание и основные понятия современного менеджмента. Организация как объект управления</b> <b>Тема 1.</b> Введение. Менеджмент.	ОК 1; ОК 2 ОК 3; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Тестовые задания, контрольная работа, устный опрос, контрольные вопросы, рефераты
2.	<b>Тема 1.1.</b> Организация как объект управления	ОК 1; ОК 2 ОК 3; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Тестовые задания, контрольная работа, устный опрос, контрольные вопросы, рефераты
3.	<b>Раздел 2. Основные функции менеджмента</b> <b>Тема 2.1.</b> Виды и функции менеджмента	ОК 1; ОК 2 ОК 3; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Тестовые задания, контрольная работа, устный опрос, контрольные вопросы, рефераты
4.	<b>Тема 2.2.</b> Психологические основы менеджмента	ОК 1; ОК 2 ОК 3; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Тестовые задания, контрольная работа, устный опрос, контрольные вопросы, рефераты
5	<b>Раздел 3. Основы теории принятия управленческих решений. Сущность делового общения</b> <b>Тема 3.1.</b> Информация и коммуникации в управлении организацией	ОК 1; ОК 2 ОК 3; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Тестовые задания, контрольная работа, устный опрос, контрольные вопросы, рефераты
6	<b>Тема 3.2.</b> Управленческие решения	ОК 1; ОК 2 ОК 3; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Тестовые задания, контрольная работа, устный опрос, контрольные вопросы, рефераты

7	<b>Раздел 4 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности</b> <b>Тема 4.1.</b> Менеджер в организации	ОК 1; ОК 2 ОК 3; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Тестовые задания, контрольная работа, устный опрос, контрольные вопросы, рефераты
8	<b>Тема 4.2.</b> Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	ОК 1; ОК 2 ОК 3; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Тестовые задания, контрольная работа, устный опрос, контрольные вопросы, рефераты

**2. Описание перечня оценочных средств и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Тестовые задания	Система стандартизированных заданий, позволяющая стандартизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
2	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач по теме или разделу учебного материала	Комплект контрольных заданий по вариантам
3	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимся.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Контрольные вопросы	Вопросы, позволяющие оценивать знания и умения изученного материала, правильно использовать понятия в рамках определенного раздела дисциплины.	Контрольные вопросы
5	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов

### **3. Описание шкал оценочных средств и критерия оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

#### **Критерии оценки зачета**

Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно излагает материал по вопросам изученного материала, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с решением практических задач и способен обосновать принятые решения, не допускает существенных неточностей при ответах

Оценка «незачтено» выставляется, если обучающийся не раскрыл основное содержание материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания.

#### **Критерии оценки тестовых заданий**

Для оценки результатов тестирования предусмотрена следующая система оценивания учебных достижений студентов: за каждый правильный ответ ставится 1 балл, за неправильный ответ – 0 баллов.

«отлично» - от 85% до 100% правильных ответов

«хорошо» - от 70 % до 84% правильных ответов

«удовлетворительно» - от 51% до 69% правильных ответов

«неудовлетворительно» - менее 50 % правильных ответов

#### **Критерии оценки контрольной работы**

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по формированию компетенций.

Оценка «хорошо» ставится обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине.

Оценка «удовлетворительно» ставится обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает сложности

при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной дисциплине.

### **Критерии оценки устного опроса**

Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно излагает материал по вопросам, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с решением практических задач и способен обосновать принятые решения, не допускает существенных неточностей при ответах

Оценка «незачтено» выставляется, если обучающийся не раскрыл основное содержание материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями и ошибками отвечает на вопросы.

### **Критерии оценки реферата**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ аргументирован, обоснован и дана самостоятельная оценка изученного материала;

Оценка «хорошо» ставится студенту, если ответ аргументирован, последователен, но допущены некоторые неточности;

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если ответ является неполным и имеет существенные логические несоответствия;

Оценка «неудовлетворительно» если в ответе отсутствует аргументация, тема не раскрыта.

### **Критерии оценки контрольных вопросов**

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами, причем не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса.

Оценка «хорошо» ставится обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении вопросов, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине.

Оценка «удовлетворительно» ставится обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.



Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной дисциплине.

### Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Результат освоения компетенции
зачтено	высокий	обучающийся, овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
	достаточный	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
	низкий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
незачтено	компетенции не сформированы	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

#### 4. Оценочные материалы для оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

##### Тестовые задания

**1. Менеджмент – это:**

- a) \*умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации
- b) искусство
- c) наука + опыт
- d) практика управления

**2. Является ли управление производительным трудом:**

- a) да, т. к. управление создает новую стоимость
- b) нет, это всего лишь надзор и контроль
- c) \*да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма
- d) нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

**3. Планирование, организация, регулирование и контроль - это:**

- a) обязанность менеджера
- b) \*функции менеджмента
- c) этапы планирования
- d) новый метод управления

**4. В теории менеджмента к функциям управления относятся:**

- a) \*контроль
- b) финансовый менеджмент
- c) маркетинг
- d) ценообразование

**5. Основоположник научной школы управления:**

- a) \*Ф. Тейлор
- b) А. Файоль
- c) Э. Мэйо
- d) А. Богданов

**6. Основоположник административной (классической) школы управления:**

- a) Ф. Тейлор
- b) \*А. Файоль
- c) Э. Мэйо
- d)

**7. Менеджмент, как наука об управлении, стала рассматриваться с появлением:**

- a) современных количественных методов обоснования управленческих решений
- b) школы "человеческих отношений"
- c) достижений психологической и социологической наук, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления
- d) \*классической школы управления

**8. Какая школа предусматривает три подхода к управлению: процессный, количественный и ситуационный:**

- a) классическая школа управления
- b) административная школа
- c) школа человеческих отношений
- d) \*школа науки управления

**9. Какие из положений относятся к новой концепции управления компанией:**

- a) основная задача менеджмента - рациональная организация производства
- b) ориентация на качество продукции и услуг
- c) ситуационный подход к управлению
- d) \*основной источник прибыли – работник и производительность труда

**10. Что представляет собой организация с позиции теории открытых систем:**

- a) сообщество индивидов, объединенных общей целью
- b) четко регламентированная структура взаимоотношений должностных позиций
- c) система, направленная на достижение целей функционирования
- d) \*механизм взаимодействия и адаптации к внешним воздействиям, обмен с внешней средой

**11. Внутренняя среда организации - это:**

- a) капитал, люди, технология
- b) нельзя дать точное определение, т. к. каждая организация имеет свой набор компонентов
- c) \*часть общей среды, которая находится в рамках организации
- d) партнёры по бизнесу

**12. К какой функции относится разработка новых товаров и услуг:**

- a) маркетинг
- b) дилерская услуга
- c) \*инновация
- d) производство

**13. Кто из руководителей компании отвечает за определение цели её развития:**

- a) менеджеры
- b) \*совет директоров
- c) руководители бизнес-единиц
- d) все сотрудники

**14. Конкретные конечные результаты, которые хотела бы достичь организация - это:**

- a) \*цели
- b) миссия
- c) стратегия
- d) тактика деятельности организации

**15. Миссия фирмы – это:**

- a) максимизация прибыли
- b) \*внешнее предназначение фирмы
- c) цель, связанная со снижением издержек
- d) мотивация ее персонала

**16. Стратегия дифференциации особенно успешна:**

- a) в условиях массового спроса
- b) \*в условиях, когда многие покупатели заинтересованы в особых характеристиках товара
- c) в условиях ценовой конкуренции
- d) в условиях отсутствия конкуренции

**17. Вновь образованное предприятие направляет свои ресурсы на разработку и вывод на рынок нового товара. Какая конкурентная стратегия применяется в этом случае:**

- a) \*стратегия первопроходца
- b) стратегия низких издержек
- c) стратегия дифференциации продукции
- d) стратегия фокусирования

**18. Финансовая стратегия выступает в качестве:**

- a) ведущей стратегии
- b) \*функциональной стратегии
- c) корпоративной стратегии
- d) деловой стратегии

**19. Чем характеризуется компромисс при принятии решения:**

- a) \*установление некоего среднего результата в споре двух сторон

- b) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другой
- c) принятием решения, учитывающего мнения независимых сил
- d) продвижение решения, выгодного руководителю

**20. В процессе практической работы менеджерам следует опираться на следующие виды планов:**

- a) оперативные
- b) бизнес-план
- c) стратегические, с обоснованием основных направлений оперативной деятельности по различным составляющим: производство, транспортировка, торговля, финансовая деятельность и др.
- d) \*взаимосвязанную систему планов с учетом оперативной деятельности и стратегии развития организации

**21. Бизнес-план для менеджеров организации:**

- a) должен быть документом, в основных чертах обеспечивающим организованность работы
- b) \*должен быть документом, жестко и однозначно регламентирующим предстоящую работу организации
- c) может иметь разную степень жесткой регламентации для различных иерархических уровней менеджеров: для одних планы – это «слуга», для других – «господин»
- d) это - декларация о намерениях

**22. Кому необходим бизнес-план:**

- a) только руководителям и сотрудникам
- b) инвесторам, банкам, налоговой службе
- c) это – формальный документ, дань моде; мало, что даёт при изменчивой обстановке
- d) \*всем категориям субъектов отношений

**23. Основные недостатки дивизиональных структур:**

- a) отсутствие творческих решений
- b) низкий уровень мотивации сотрудников
- c) увеличенные затраты на управление за счет повторяемости процессов
- d) \*опасность разделения системы на самостоятельные подсистемы (в бизнесе)

**24. Какие основные преимущества матричных структур:**

- a) \*возможность быстрого освоения новых изделий
- b) эффект двойного подчинения
- c) возможно использование специалистов невысокого профессионального уровня
- d) сбалансированный кадровый состав организации

**25. Процесс деления организации на блоки, которые могут называться отдельными отделами, отделениями или секторами, называется:**

- a) анализом организации
- b) \*департаментализацией
- c) проектированием
- d) интегрированием

**26. При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным:**

- a) \*да
- b) нет
- c) желательно
- d) не обязательно

**27. Линейная система управления в социальных организациях применяется для:**

- a) предприятий большой размерности

- b) предприятий средней размерности
- c) предприятий со сложной технологией производства
- d) \*небольших предприятий

**28. Сущность ситуационного подхода состоит в следующем:**

- a) знание методов профессионального управления, доказавших свою эффективность
- b) умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций
- c) \*правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов и применение адекватных методов
- d) применение способов действий, вызывающих удовлетворительное отношение руководителя

**29. Аутсорсинг – это:**

- a) выполнение всех функций, необходимых для производственной деятельности компании
- b) \*вывод за пределы компании непрофильных функций и видов деятельности
- c) вывод сотрудников из штата компании-заказчика в штат компании-подрядчика
- d) передача всех функций сторонним организациям

**30. Для чего осуществляется делегирование полномочий подчинённым:**

- a) для оптимального решения комплексной задачи
- b) для сохранения "группового" стиля работы
- c) для проверки квалификации подчиненных
- d) \*для разгрузки самого руководителя

**31. Процесс регулирования разных видов деятельности, структур организации**

- это:

- a) анализ среды и стратегическое планирование
- b) контроль
- c) мотивация
- d) \*координация

**32. Предварительный, заключительный и текущий контроль - это:**

- a) \*этапы контроля
- b) методы контроля
- c) объекты контроля
- d) принципы контроля

**33. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:**

ся:

- a) \*бюджет
- b) заключение аудиторской организации
- c) баланс
- d) финансовый отчет за прошедший период времени

**34. Система контроля качества на современном предприятии должна опираться:**

ся:

- a) на четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов
- b) на оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса
- c) на жесткий аппарат контроля на выходе готовой продукции
- d) \*на оценку качества продукции на всех стадиях жизненного цикла

**35. Задача предварительного контроля:**

- a) контроль результатов выполнения плана
- b) контроль хода выполнения плана
- c) \*контроль готовности к выполнению плановых задач
- d) контроль каждой отдельной операции

**36. Наемный профессиональный управляющий - это:**

- a) собственник

- b) предприниматель
- c) \*менеджер
- d) консультант

**37. Что требует от менеджера иметь креативное мышление:**

- a) гарантирует более устойчивое управление
- b) \*дает возможность генерировать нестандартные решения
- c) сокращает время на принятие решения
- d) снижает затраты на управление

**38. Какими основными чертами должен обладать такой архитип управляющего как "лидер":**

- a) способность определить место сбоя и принять корректирующие меры
- b) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
- c) быть творческим человеком
- d) \*умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

**39. Основная причина создания команды в организации:**

- a) экономия времени
- b) экономия человеческих ресурсов
- c) мода
- d) \*возможность синергии

**40. Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:**

- a) \*лидерство
- b) руководство
- c) дифференциация
- d) мотивация

**41. Метод ротации, как характерная черта национального менеджмента, наиболее часто используется в:**

- a) США
- b) России
- c) \*Англии
- d) Японии

**42. Стилль управления - это:**

- a) \*манера поведения и форма взаимодействия с подчиненными
- b) форма отношений с руководством организации
- c) совокупность методов для выполнения своих функциональных обязанностей
- d) распорядок работы учреждения

**43. Повышению эффективности использования кадровых ресурсов способствует:**

- a) \*поведенческий подход в управлении персоналом
- b) использование плоских организационных структур управления
- c) использование организационных интеграций типа «стратегический альянс»
- d) снижение издержек на оплату труда персонала

**44. Деятельность по организации выполнения подчиненными поставленных задач - это:**

- a) лидерство
- b) мотивация
- c) координация
- d) \*организовывание

**45. Какие группы факторов учитываются в мотивационной модели Ф. Герцберга:**

- a) социальные и мотивирующие
- b) \*гигиенические и мотивационные
- c) ожидания и социальной справедливости
- d) комплексные

**46. Какие группы потребностей рассматриваются в модели мотивации А.**

**Маслоу:**

- a) социальной справедливости
- b) кнута и пряника
- c) потребность в деньгах
- d) \*социальные, уважение личности, самоутверждение

**47. Основные факторы модели мотивации В. Врума:**

- a) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
- b) сложность и напряженность работы и справедливость вознаграждения
- c) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
- d) гигиенические факторы; факторы, связанные с характером и существом работы

**48. Что имеет первостепенное значение при назначении нового сотрудника на должность, где определяющим фактором являются технические знания:**

- a) \*образование и предшествующая деятельность
- b) личные качества
- c) психологическая совместимость кандидата с руководителем
- d) умение руководить

**49. Процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям:**

- a) планирование
- b) организация
- c) \*мотивация
- d) результаты анализа, аудита

**50. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте:**

- a) перспектива карьерного роста
- b) соответствие специализации
- c) справедливое вознаграждение
- d) \*профессиональная и социальная адаптация

**51. Что включает в себя понятие организационной культуры:**

- a) \*поведение и действия сотрудников, ценностные ориентации, символика и обряды
- b) уровень общей культуры общества
- c) уровень культуры отдельных сотрудников организации
- d) наличие команды единомышленников

**52. Кто управляет формированием организационной культуры:**

- a) \*руководители подразделений (организаций)
- b) все сотрудники
- c) неформальные лидеры организации
- d) никто

**53. Почему методы прямого принуждения и страха наказания вытесняются методами социального побуждения:**

- a) механизм принуждения престал обеспечивать развитие производства
- b) стало не выгодно содержать большой штат сотрудников

- c) трудно подготовить менеджера, способного эффективно использовать инструменты принуждения
- d) \*рабочее движение добилось определенной защищенности от прямого принуждения

**54. Какой из подходов характеризуется учётом способностей и мотивацией людей к труду:**

- a) структурный
- b) \*поведенческий
- c) линейный
- d) матричный

**55. Что является признаком бюрократического управления:**

- a) отсутствие инициативы сотрудника, приоритета личных интересов
- b) блокирование предпринимательской деятельности.
- c) \*формальный подход.
- d) некомпетентность руководителя

**56. Основные черты российского менеджмента:**

- a) высокий научно-интеллектуальный потенциал
- b) реализация инновационных идей
- c) \*традиции технократического подхода к управлению
- d) развитие образования и профессиональной подготовки менеджеров

**57. Какими должны быть цели организации:**

- a) обязательно долгосрочными и труднореализуемыми
- b) легкорезализуемыми
- c) \*конкретными и измеримыми
- d) не взаимосвязанными друг с другом

**58. Мотивация - это:**

- a) внутренние ценностные представления человека
- b) система поощрений хорошей работы
- c) позиция, уклоняющая работника от целенаправленных действий
- d) \*метод побуждения людей к труду

**59. Проблема в системе управления – это:**

- a) направление исследования системы управления
- b) совокупность информации о состоянии системы управления
- c) \*противоречие, требующее нахождения метода решения и самого решения
- d) кризисная ситуация, требующая немедленного принятия радикальных мер

**60. Конфликты в организации неизбежны и их надо воспринимать:**

- a) \*как должное
- b) конфликты надо использовать в интересах организации
- c) с конфликтами надо бороться во что бы то ни стало
- d) с конфликтами лучше не бороться: они разрешатся сами собой

**61. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»?**

- a) быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу
- b) иметь аналитический склад ума
- c) быть предельно объективным и полагаться на факты и логику
- d) методичность в работе, прогнозирование будущего

**62. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации В. Врума?**

- a) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
- b) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения
- c) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения



d) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы

**63. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?**

- a) успех
- b) деньги
- c) свобода
- d) безопасность

**64. Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»?**

- a) зарплата
- b) карьера
- c) сама работа
- d) признание окружения

**65. Основным правилом при определении уровня зарплаты является:**

- a) определенный законом минимальный уровень
- b) определенная штатным расписанием ставка
- c) уровень оплаты в фирмах конкурентах
- d) абсолютно точное и объектное определение характера вложенного труда и исследующая всесторонняя и беспристрастная его оценка

**66. Основным в управлении по целям является выработка целей**

- a) \*сверху вниз по цепи инстанций
- b) снизу вверх
- c) снизу вверх и сверху вниз
- d) по матричной схеме

**67. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?**

- a) научное управление
- b) административное управление
- c) \*новая экономическая политика
- d) человеческие отношения

**68. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:**

- a) гибкой
- b) саморегулируемой
- c) \*стабильной и прочной
- d) все перечисленное

**69. Почему именно США стали родиной современного управления?**

- a) \*отсутствие проблем с происхождением, национальностью
- b) поддержка идеи образования для всех, огромный рынок рабочей силы
- c) образование монополий
- d) все перечисленное

**70. Ключевым фактором в любой модели управления являются:**

- a) \*люди
- b) средства производства
- c) финансы
- d) структура управления

**71. Целью классической школы управления было создание**

- a) методов нормирования труда
- b) \*универсального принципа управления
- c) условий трудовой деятельности работников
- d) методов стимулирования производительности труда

**72. «Отцом научного управления» часто называют:**

a) А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования

b) Фрэнк и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблигами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего

c) \*Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений

d) Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание

**73. Какой из неформальных методов прогнозирования позволяет получить наиболее ценную информацию?**

a) наглядная информация

b) \*промышленный шпионаж

c) письменная информация

d) информация в глобальных сетях

**74. Технология мелкосерийного или единичного производства обычно применяется в таких компаниях как**

a) «Макдональдс»

b) «Форд»

c) «Шелл»

d) \*«Боинг»

**75. Ступени мотивации по Маслоу - это**

a) потребность развития и признания

b) \*потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности

c) социальная потребность и потребность в защищенности

d) основные потребности

**76. На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?**

a) работа с людьми

b) работа с людьми и информацией

c) работа с предметами и людьми

d) \*работа с людьми, работа с людьми и информацией и работа с предметами и с людьми

**77. Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:**

a) \*люди – продукция – прибыль

b) прибыль – люди – продукция

c) продукция – прибыль – люди

d) люди – прибыль – продукция

**78. Правило - это**

a) последовательность действий, которые следует предпринять в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению

b) \*гарантия выполнения конкретных действий конкретными способами в специфической единичной ситуации

c) конкретно сформулированный опыт прошлого

d) последовательность операций

**79. Какова важнейшая функция управления?**

a) получение максимальной прибыли

b) \*создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия

c) минимизация налоговых платежей

d) завоевывание новых рынков сбыта

**80. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?**

a) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы

b) степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя

c) \*уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат

d) уровень превышения своих полномочий

**81. Для того, чтобы быть эффективным контроль должен быть**

a) всеобъемлющим

b) постоянно действующим

c) \*экономным

d) независимым

**82. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является**

a) \*бюджет

b) заключение аудиторской организации

c) баланс

d) финансовый отчет за прошедший период времени

**83. В чем заключаются особенности кибернетизации относительно автоматизации?**

a) \*включение в алгоритм этапа использования интеллекта, т. е. способность решать неформализованные задачи и находить выход в непредвиденных ситуациях

b) придание машине способности мыслить

c) использование электронно-вычислительной техники в сочетании с этапами «мозгового штурма» и экспертных оценок

d) качественно новый уровень техники и технологии

**84. Тактика - это**

a) долгосрочная стратегия

b) \*краткосрочная стратегия

c) среднесрочный план, результаты проявляются через 3-4 года

d) среднесрочный план, результаты проявляются через 1-2 года

**85. Какое условие препятствует возникновению формальной организации людей (по Бернарду)?**

a) способность общаться

b) достижение общей цели

c) \*стремление к свободе действий

d) желание совместных действий

**86. В чем заключается принцип единства управления?**

a) у любого служащего (работника) может только один руководитель

b) \*полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек

c) число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано

d) ответственность за работу коллектива несет группа руководителей

**87. В каких случаях обращаются к качественным методам прогнозирования?**

a) отсутствие возможности получить информацию другими методами

b) \*нехватка информации, получаемой количественными методами прогнозирования

c) сроки, отведенные на решение проблемы, очень ограничены

d) при отсутствии достаточных средств на проведение прогнозов

**88. Отличительной чертой формальной организации является**

a) отсутствие единства в действиях ее членов

b) жесткое давление на ее членов

c) наличие должностных инструкций и предписаний

d) \*сознательная координация действий двух или более лиц  
**89. Пример влияния через разумную веру – это отношение**

- a) рабочего с мастером
- b) крестьянина и помещика
- c) \*пациента с лечащим врачом
- d) подсудимого и судьи

**90. Процедура – это**

- a) \*последовательность действий, которые следует предпринимать в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению
- b) последовательность конкретных действий, которые следует выполнять в единичной специфической ситуации
- c) использование опыта прошлого
- d) гарантированное выполнение конкретных действий

## Контрольная работа

### Вариант 1

1. Возникновение и формирование школ менеджмента. Основатели, цели, задачи, достоинства и недостатки школ. (Школа научного управления, Классическая школа управления., Школа человеческих отношений и поведенческих наук, Количественная школа).
  2. Функция менеджмента «Организация». Понятие «делегирование полномочий», «ответственность», «пределы полномочий».
  3. Современные подходы в мотивации.
- Проведите «SWOT – анализ» ЧПОУ «РНК»

### Вариант 2

1. Понятие «Организация». Жизненный цикл организации. Этапы жизненного цикла, их характеристика.
  2. Функции стратегического планирования и методы реализации стратегического плана
  3. Оперативное и тактическое планирование.
- Проведите «SWOT – анализ» сети магазинов «\*\*\*\*\*»

## Устный опрос

Этапы развития менеджмента

Возникновение и формирование школ менеджмента. Основатели, цели, задачи, достоинства и недостатки школ. (Школа научного управления, Классическая школа управления., Школа человеческих отношений и поведенческих наук, Количественная школа. Подходы в менеджменте. Основатели, цели, задачи, достоинства и недостатки школ. Модели национального менеджмента. Особенности Японской и Американской модели менеджмента. Российская модель менеджмента

Понятие «Организация». Жизненный цикл организации. Этапы жизненного цикла, их характеристика. Внутренняя среда организации, основные внутренние переменные. Внешняя среда и её воздействие на организацию

Цикл менеджмента. Функция менеджмента «Планирование». Сущность и принципы планирования. Виды планирования. Стратегическое планирование. Модель стратегического планирования. Модель стратегического планирования.

Функции стратегического планирования и методы реализации стратегического плана

Функция менеджмента «Организация». Понятие «делегирование полномочий», «ответственность», «пределы полномочий».

Понятие «Централизованная» и «децентрализованная» организации, «департаментализация»

Организационные структуры

Понятие мотивации.

Содержательные теории мотивации.

Процессуальные теории мотивации

Использование мотивации в практике менеджмента

Сущность, виды, этапы контроля  
Процесс контроля. Поведенческие аспекты контроля  
Управленческое решение.  
Эффективность решений.  
Принцип принятия решений.  
Коммуникации. Коммуникационный процесс.  
Этика делового общения. Деловой этикет.  
Значение управления информацией и требования, предъявляемые к ней.  
Коммуникация в системе управления.  
Основные элементы и этапы коммуникации.  
Искусство делового общения в работе менеджера.  
Принципы делового общения.  
Законы и приемы делового общения.  
Значение психологических методов управления.  
Личность и ее свойства. Социально-психологические отношения.  
Понятие «руководство», «лидерство».  
Неформальные группы и управление ими.  
Организация кадровой службы предприятия.  
Стиль управления.  
Власть, влияние, лидерство.  
Поиск, отбор и найм персонала. Высвобождение персонала.  
Эффективный руководитель.  
Определение стилей руководства.  
Управление формированием персонала.  
Различные стили управления.  
Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации.  
Организация системы обучения персонала.  
Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.  
Природа конфликта в организации.  
Стресс и методы его преодоления.

## **Контрольные вопросы**

1. Предмет курса «Менеджмент». Менеджмент, как наука.
2. Сущность, цели, задачи и основные черты менеджмента.
3. Принципы и методы менеджмента.
4. Сущность деятельности менеджера.
5. Модель современного менеджера
6. Этапы развития менеджмента
7. Подходы в менеджменте. Основатели, цели, задачи, достоинства и недостатки школ.
8. Модели национального менеджмента. Особенности Японской и Американской модели менеджмента.
9. Российская модель менеджмента.
10. Понятие «Организация». Жизненный цикл организации.
11. Внутренняя среда организации, основные внутренние переменные. Внешняя среда и её воздействие на организацию
12. Функция менеджмента «Планирование». Сущность и принципы планирования.
13. Функция менеджмента «Организация». Понятие «делегирование полномочий», «ответственность», «пределы полномочий».
14. Понятие «Централизованная» и «децентрализованная» организации, «департаментализация»
15. Организационные структуры

16. Понятие мотивации. Теории мотивации.
17. Сущность, виды, этапы контроля. Процесс контроля. Поведенческие аспекты контроля.
18. «SWOT – анализ».
19. Стратегия в организации. Миссия организаций. Оперативное и тактическое планирование.
20. Современные подходы в мотивации.
21. Процесс контроля в менеджменте. Характеристики эффективного контроля.
22. Управленческое решение. Эффективность решений. Принцип принятия решений.
23. Коммуникации. Коммуникационный процесс.
24. Этика делового общения. Деловой этикет.
25. Значение управления информацией и требования, предъявляемые к ней.
26. Коммуникация в системе управления. Основные элементы и этапы коммуникации.
27. Искусство делового общения в работе менеджера. Принципы делового общения. Законы и приемы делового общения.
28. Значение психологических методов управления.
29. Личность и ее свойства. Социально-психологические отношения.
30. Понятие «руководство», «лидерство».
31. Неформальные группы и управление ими.
32. Организация кадровой службы предприятия.
33. Стил ь управления. Власть, влияние, лидерство.
34. Поиск, отбор и наём персонала. Высвобождение персонала.
35. Эффективный руководитель. Определение стилей руководства.
36. Управление формированием персонала.
37. Различные стили управления.
38. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации.
39. Организация системы обучения персонала.
40. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
41. Природа конфликта в организации.
42. Стресс и методы его преодоления.

### Рефераты

1. Эффективное управление организацией: ключевые аспекты и методы
2. Структура и функции организации как объект управления
3. Сравнительный анализ видов и функций менеджмента в современном бизнесе
4. Психологические аспекты успешного менеджмента: влияние на результаты работы
5. Роль информации и коммуникаций в эффективном управлении организацией
6. Процесс принятия управленческих решений: стратегии и методы
7. Профессиональные навыки менеджера: качества и компетенции лидера
8. Организационное поведение: влияние менеджмента на работников и команду
9. Управление персоналом как ключевой аспект менеджмента в современных условиях
10. Менеджерские стили и методы влияния на эффективность работы коллектива
11. Инновации в менеджменте как фактор, определяющий конкурентоспособность организации
12. Развитие лидерских качеств в управлении организацией
13. Управление процессами в организации: оптимизация и контроль
14. Международный менеджмент: особенности работы в глобальной среде
15. Этика и ответственность в менеджменте организации: нормы и принципы
16. Управление изменениями в организации: стратегии и методы адаптации к переменам
17. Культура и климат организации: влияние на успешное управление и результаты

18. Мотивация и стимулирование персонала как инструменты менеджмента
19. Управление проектами: особенности менеджмента в сфере проектной деятельности
20. Цифровизация и технологии в управлении организацией: новые тренды и возможности

## **5. Описание процедуры оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация организуется в формах: тестовые задания, устный опрос, рефераты, контрольные вопросы, контрольная работа.

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета, позволяющего оценить уровень освоения студентами знаний, умений и компетенций.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих принципах:

периодичности проведения оценки, многоступенчатости оценки по устранению недостатков, единства используемой технологии для всех обучающихся, выполнения условий сопоставимости результатов оценивания, соблюдения последовательности проведения оценки.

Краткая характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации включает в себя:

**Зачет** является формой промежуточной аттестации по дисциплине и проводится в установленные сроки проведения промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом. Зачет проходит в устной форме в виде собеседования по вопросам итогового контроля. При выставлении результата по зачету учитывается уровень приобретенных знаний и умений обучающегося. Аудиторное время, отведенное студенту на подготовку, составляет 15-20 мин.

**Тестовые задания** - стандартный способ проверки знаний через ответы на вопросы с вариантами ответов. Тестовые задания могут включать вопросы теоретического и практического материала. Осуществляется на бумажных носителях в нескольких вариантах. Количество вопросов в каждом варианте не менее 20. Отведенное время на подготовку - 60 мин.

**Контрольная работа** - задание, выполнение которого позволяет проверить, насколько студент усвоил материал по дисциплине. Контрольная работа может включать в себя 2-4 вопроса теоретического и практического материала.

**Устный опрос** может проводиться по теоретическому и практическому материалу во время учебного занятия в течение 15-20 мин. Либо устный опрос проводится в течение всего практического занятия по заранее выданной тематике.

**Реферат** представляет собой письменную работу объемом 10-18 печатных страниц, выполняемая студентом в течение месяца. Реферат - краткое точное изложение сущности изученной темы и раздела. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по изучаемой тематике.

**Контрольные вопросы** - средство, позволяющее оценивать знания и умения изученного материала, правильно использовать понятия в рамках определенного раздела дисциплины. Количество вопросов - не более 5. На подготовку ответа на одного студента отводится до 15 мин.



## Ключи правильных ответов

### Ключи правильных ответов к тестовым заданиям

1-a, 2-с, 3-b, 4-a, 5-a, 6-b, 7-d, 8-d, 9-d, 10-d, 11-с, 12-с, 13-b, 14-a, 15-b, 16-b,  
17-a, 18-b, 19-b, 20-d, 21-b, 22-b, 23-d, 24-a, 25-b, 26-a, 27-d, 28-d, 29-b, 30-d,  
31-d, 32-a, 33-a, 34-d, 35-с, 36-с, 37-b, 38-d, 39-d, 40-a, 41-с, 42-a, 43-a, 44-d,  
45-b 46- d, 47-с, 48-a, 49-с, 50-d, 51-a, 52-a, 53-d, 54-b, 55-с, 56-с, 57-с, 58-d,  
59-с, 60-a, 61-d, 62-с, 63-a, 64-с, 65-d, 66-a, 67-с, 68-с, 69-b, 70-a, 71-b, 72-с,  
73-b, 74-d, 75-b, 76-d, 77-a, 78-b, 79-b, 80- с, 81-с, 82-a, 83-a, 84-b, 85-с, 86-b,  
87-b, 88-d, 89-с, 90-a