

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

РАССМОТРЕНО:

На заседании методического совета
Протокол № 1 от « 06 » апреля 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ПОУ «Региональный
нефтегазовый колледж»
О.А. Бекеров
Приказ №2-А от « 07 » апреля 2021г.

**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: очная, заочная**

Махачкала 2021

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: ПОУ «Региональный нефтегазовый колледж»

Разработчик: ПОУ «Региональный нефтегазовый колледж»

Оглавление

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

Основной задачей оценочных средств является контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний и умений, определенных стандартом.

Оценочные средства для контроля знаний и умений, формируемых дисциплиной «Менеджмент», оцениваемые компоненты компетенций отражены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Введение. Менеджмент.	ОК 01; ОК 02 ОК 03; ОК 06; ОК 07; ОК 08; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Ситуационные задачи, устный опрос, тест, реферат
2.	Тема 1.1. Организация как объект управления	ОК 01; ОК 02 ОК 03; ОК 06; ОК 07; ОК 08; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Ситуационные задачи, устный опрос, тест, реферат
3.	Тема 2.1. Виды и функции менеджмента	ОК 01; ОК 02 ОК 03; ОК 06; ОК 07; ОК 08; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Ситуационные задачи, устный опрос, тест, реферат
4.	Тема 2.2. Психологические основы менеджмента	ОК 01; ОК 02 ОК 03; ОК 06; ОК 07; ОК 08; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Ситуационные задачи, устный опрос, тест, реферат
5	Тема 3.1. Информация и коммуникации в управлении организацией	ОК 01; ОК 02 ОК 03; ОК 06; ОК 07; ОК 08; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Ситуационные задачи, устный опрос, тест, реферат
6	Тема 3.2. Управленческие решения	ОК 01; ОК 02 ОК 03; ОК 06; ОК 07; ОК 08; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Ситуационные задачи, устный опрос, тест, реферат
7	Тема 4.1. Менеджер в организации	ОК 01; ОК 02 ОК 03; ОК 06; ОК 07; ОК 08; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Ситуационные задачи, устный опрос, тест, реферат
8	Тема 4.2. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	ОК 01; ОК 02 ОК 03; ОК 06; ОК 07; ОК 08; ОК 10; ОК 11; ОК 12; ПК 1.2; ПК 2.3.	Ситуационные задачи, устный опрос, тест, реферат

*Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

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	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
2	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
3	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
5	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи: а) ознакомительного, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выво-	Комплект разноуровневых задач и заданий

		<p>дов, установлением причинно-следственных связей;</p> <p>в) продуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, выполнять проблемные задания.</p>	
--	--	--	--

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

Критерии оценки зачета:

«зачтено» - при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа по основным вопросам дисциплины; при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках по направлениям, перечисленным при оценке «отлично»; при наличии твердых знаний, изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов по изложенным выше вопросам.

«незачтено» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса, неуверенности и неточности ответов после наводящих вопросов по вопросам изучаемой дисциплины.

Оценка выставляется в экзаменационно - зачетной ведомости.

Критерии оценки коллоквиумов (докладов):

Оценка - «зачет» выставляется студенту, если он показал знание теории, хорошее осмысление основных вопросов темы, умеет при этом раскрывать понятия на различных примерах.

Оценка - «незачет» выставляется, если студент не владеет (или владеет незначительной степени) основным программным материалом в объеме, необходимым для профессиональной деятельности

Критерии оценки контрольной работы:

- Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ полностью соответствует данной теме.
- Оценка «хорошо» ставится студенту, если ответ верный, но допущены некоторые неточности;
- Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если ответ является неполным и имеет существенные логические несоответствия;
- оценка «неудовлетворительно» если тема не раскрыта.

Критерии оценки тестирования:

Оценка- «зачет» выставляется студенту, если большая часть ответов (больше 60%) верна.

Оценка-«незачет» выставляется студенту, если большая часть ответов (больше 60%) не верна

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 практических задач

«5» - работа выполнена полностью в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок

«4» - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны;

«3» - допущены более одной ошибки или более двух – трёх недочётов в выкладках, но студент владеет обязательными умениями по проверяемой теме.

«2» - допущены существенные ошибки, показавшие, что студент не владеет умениями по данной теме в полной мере.

Критерии оценки решения ситуационной задачи:

5 «отлично» – комплексная оценка предложенной ситуации, знание теоретического материала, правильный выбор и выполнение действий, верное анатомо-физиологическое обоснование решения, самостоятельное формулирование выводов.

4 «хорошо» – комплексная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при выполнении действий и формулировании выводов.

3 «удовлетворительно» – затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; выполнение действий с помощью преподавателя.

2 «неудовлетворительно» – неверная оценка ситуации; неправильное решение задачи.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Результат освоения компетенции
отлично	высокий	студент, 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.
хорошо	продвинутый	студент 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.
удовлетворительно	базовый	студент 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.
неудовлетворительно	компетенции не сформированы	студент 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

Итоговые тесты по дисциплине «Менеджмент»

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 наиболее важных 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:

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

34. Система контроля качества на современном предприятии должна опираться:

- 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 себя 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

с) *Англии

д) Японии

42. Стиль управления - это:

а) *манера поведения и форма взаимодействия с подчиненными

б) форма отношений с руководством организации

с) совокупность методов для выполнения своих функциональных обязанностей

д) распорядок работы учреждения

43. Повышению эффективности использования кадровых ресурсов способствует:

а) *поведенческий подход в управлении персоналом

б) использование плоских организационных структур управления

с) использование организационных интеграций типа «стратегический альянс»

д) снижение издержек на оплату труда персонала

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

а) лидерство

б) мотивация

с) координация

д) *организовывание

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

а) социальные и мотивирующие

б) *гигиенические и мотивационные

с) ожидания и социальной справедливости

д) комплексные

46. Какие группы потребностей рассматриваются в модели мотивации А.

Маслоу:

а) социальной справедливости

б) кнута и пряника

с) потребность в деньгах

д) *социальные, уважение личности, самоутверждение

47. Основные факторы модели мотивации В. Врума:

а) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе

б) сложность и напряженность работы и справедливость вознаграждения

с) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения

д) 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:

а) *образование и предшествующая деятельность

б) личные качества

с) психологическая совместимость кандидата с руководителем

д) умение руководить

49. Процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям:

а) планирование

б) организация

с) *мотивация

д) результаты анализа, аудита

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

а) перспектива карьерного роста

- b) соответствие специализации
- c) справедливое вознаграждение
- d) *профессиональная и социальная адаптация

51. Что включает в себя понятие организационной культуры:

а) *поведение и действия сотрудников, ценностные ориентации, символика и об-
ряды

- 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 перестал обеспечивать развитие производства
- b) стало не выгодно содержать большой штат сотрудников
- c) трудно подготовить менеджера, способного эффективно использовать инстру-
менты принуждения
- d) *рабочее движение добилось определенной защищенности от прямого принуж-
дения

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) Фрэнка 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 получать 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

Практические задания

Раздел 1. СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Контрольная работа 1.

Ответьте на вопросы письменно.

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» ГБПОУ «НПТТ»

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 «*****»

Раздел 2. ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА. СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ

Вопросы для подготовки к устному опросу

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

Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ЕЁ СРЕДА

Вопросы для подготовки к устному опросу

Понятие «Организация». Жизненный цикл организации. Этапы жизненного цикла, их характеристика

Внутренняя среда организации, основные внутренние переменные.

Внешняя среда и её воздействие на организацию

Раздел 4. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Вопросы для подготовки к устному опросу

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

Раздел 5. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ.

Раздел 6. КОММУНИКАЦИИ И ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ

Вопросы для подготовки к устному опросу.

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.

Раздел 7. РУКОВОДСТВО ОРГАНИЗАЦИЕЙ, КАК СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ

Вопросы для подготовки к устному опросу.

Понятие «руководство», «лидерство».

Неформальные группы и управление ими.
Организация кадровой службы предприятия.
Стиль управления.
Власть, влияние, лидерство.
Поиск, отбор и наём 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.

Вопросы для подготовки дифференцированному зачету.

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.

Темы для рефератов

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

Ситуационные задачи

1. Как менеджеру эффективно организовать работу в своем подразделении для достижения поставленных целей при ограниченных ресурсах?
2. Ситуационная задача: менеджеру необходимо принять решение о распределении задач и ответственностей в команде для оптимизации работы. Как он выберет подходящие методы менеджмента для достижения успеха?

3. Какие психологические стратегии применить менеджеру для создания эффективной коммуникационной среды в организации?
4. Ситуационная задача: менеджер столкнулся с неожиданной ситуацией и должен принять важное управленческое решение. Какие факторы он учтет при принятии этого решения?
5. Как менеджер может использовать свои профессиональные навыки для решения конфликтной ситуации в коллективе?
6. Ситуационная задача: менеджеру предстоит разработать стратегию улучшения процессов работы в организации. Какие шаги он предпримет для достижения желаемых результатов?
7. Как менеджер может воздействовать на организационное поведение коллектива для повышения продуктивности и эффективности работы?
8. Ситуационная задача: менеджеру необходимо принять решение о найме новых сотрудников. Какие методы он выберет для успешной реализации этого процесса?
9. Как менеджер может стимулировать усилия персонала через эффективное управление мотивацией?
10. Ситуационная задача: менеджер сталкивается с вызовом внедрения инноваций в работу организации. Как он будет управлять данным процессом для обеспечения успешного внедрения новых идей?
11. Какие лидерские качества и методы управления применит менеджер для создания сильной и результативной команды?
12. Как менеджер может использовать этику и ответственность в своей повседневной деятельности для достижения успеха организации?
13. Ситуационная задача: менеджер должен управлять процессами изменений в организации. Какие стратегии он применит для минимизации сопротивления и успешной адаптации к новым условиям?
14. Как менеджер может повлиять на культуру и климат организации для улучшения рабочей атмосферы и увеличения эффективности работы?
15. Ситуационная задача: менеджер сталкивается с ситуацией низкой мотивации в коллективе. Как он изменит подходы к стимулированию персонала для повышения производительности?
16. Какие методы менеджмента проектами применит менеджер для успешной реализации проекта с предложенным сроком и бюджетом?
17. Ситуационная задача: менеджер должен разработать стратегию цифровизации и использования новых технологий в организации. Какие шаги он предпримет для успешной реализации данной инициативы?
18. Каким образом менеджер может использовать механизмы мотивации персонала для достижения целей организации в условиях быстро меняющейся среды?
19. Ситуационная задача: менеджер сталкивается с задачей управления процессами изменений в организации. Какие методы и подходы он применит для успешной адаптации коллектива к новым условиям?
20. Каким образом менеджер сможет успешно оутсорсинговать определенные функции для оптимизации работы организации?

5. Процедура оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Менеджмент» осуществляется в ходе текущего и промежуточного контроля. Текущий контроль организуется в формах: устного опроса (индивидуального опроса, фронтальный, сообщений); контрольных работ; проверки письменных заданий решения ситуационных и разноуровневых задач; тестирования.

Промежуточный контроль осуществляется в формах тестовых аттестаций и итогового экзамена. Каждая форма промежуточного контроля должна включать в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения студентами знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

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 реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся включает:

Проект-презентация - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы с демонстрацией презентации. Подготовка осуществляется во внеурочное время. На подготовку дается одна неделя. Результаты озвучиваются на втором занятии, регламент- 7 минут на выступление. В оценивании результата наравне с преподавателем принимают участие студенты группы.

устный опрос – устный опрос по основным терминам может проводиться в начале/конце лекционного или практического занятия в течении 15-20 мин. Либо устный опрос проводится в течение всего практического занятия по заранее выданной тематике.

тест – проводится на заключительном занятии по определенной теме или разделу, как аттестационный. Позволяет оценить уровень знаний студентами теоретического материала по пройденному разделу или теме. Осуществляется на бумажных носителях по вариантам. Количество вопросов в каждом варианте- 20. Отведенное время – 45 мин.

Контрольная работа- выполняется письменно, по завершению усвоения темы для выяснения уровня усвоения данной темы по следующим позициям: умение систематизировать знания; точное, осмысленное воспроизведение изученных сведений; понимание сущности процессов; воспроизведение требуемой информации в полном объеме. Количество вопросов в каждом варианте - 3 задания (теоретический и практический) Отведенное время – 45 мин

задания– даются на заключительном занятии. Позволяют оценить уровень знаний студентами теоретического материала по дисциплине. Осуществляется на бумажных носителях по вариантам. Количество вопросов в каждом варианте- 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 теоретические вопросы, задания на решение практических задач или расчёт ситуаций.

Зачет– проводится в заданный срок согласно графику учебного процесса. Зачет проходит в устной форме в виде собеседования по вопросам итогового контроля. При выставлении результата по зачету учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практикоориентированными заданиями. Аудиторное время, отведенное студенту на подготовку – 15–20 мин.

Ключи к тестовым заданиям

1-a, 2-c, 3-b, 4-a, 5-a, 6-b, 7-d, 8-d, 9-d, 10-d, 11-c, 12-c, 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-c, 36-c, 37-b, 38-d, 39-d, 40-a, 41-c, 42-a, 43-a, 44-d, 45-b, 46-d, 47-c, 48-a, 49-c, 50-d, 51-a, 52-a, 53-d, 54-b, 55-c, 56-c, 57-c, 58-d, 59-c, 60-a, 61-d, 62-c, 63-a, 64-c, 65-d, 66-a, 67-c, 68-c, 69-b, 70-a, 71-b, 72-c, 73-b, 74-d, 75-b, 76-d, 77-a, 78-b, 79-b, 80-c, 81-c, 82-a, 83-a, 84-b, 85-c, 86-b, 87-b, 88-d, 89-c, 90-a