

Приложение 4 Фонд оценочных средств учебных дисциплин
к ОПОП по специальности
08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования
и систем газоснабжения

—

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОП.11 МЕНЕДЖМЕНТ

Регистрационный №23МЭГ/34ФОС

Санкт-Петербург
2023

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине менеджмент составлен на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 05.02.2018 №68.

Разработчик:

Н.П. Михайлова – преподаватель СПб ГБПОУ «АПТ»

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине менеджмент рассмотрен на заседании учебной цикловой комиссии экономики и управления.

Фонд оценочных средств соответствует требованиям к содержанию, структуре, оформлению.

Протокол №10 от 06.06.2023

Председатель УЦК Н.Н. Петухова

Фонд оценочных средств одобрен на заседании Педагогического совета и рекомендован к использованию в учебном процессе.

Протокол №1 от 28.08.2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	Ошибка! Закладка не определена.
2. ФОРМА И УСЛОВИЯ АТТЕСТАЦИИ	4
3. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К АТТЕСТАЦИИ.	10

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) разработан в соответствии с требованиями образовательной программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) и Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения.

Фонд оценочных средств предназначен для оценки достижения запланированных по дисциплине ОП.11 Менеджмент результатов обучения.

ФОС включает контрольные оценочные материалы для проведения **текущего контроля и промежуточной аттестации.**

Учебная дисциплина ОП.11 Менеджмент читается в **4 семестре.**

Условием допуска к промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета является **успешное освоение обучающимися** всех элементов программы учебной дисциплины

1.2. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке.

Знания:

- функции менеджмента;
- принципы построения организационной структуры управления
- процесс принятия и реализации управленческих решений;
- методы управления конфликтами;
- особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.
- сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития
- принципы построения организационной структуры управления

Умения:

- применять в профессиональной деятельности приемы делового общения;
- принимать эффективные решения;
- использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения
- проводить работу по мотивации трудовой деятельности персонала

Общие компетенции

- ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам
- ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности
- ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие
- ОК 04 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами
- ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста

- ОК 09 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности
- ОК 10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках
- ОК 11 Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере

1.3. Контингент аттестуемых

Контингент аттестуемых – студенты 2 курса

2. ФОРМА И УСЛОВИЯ АТТЕСТАЦИИ

Название дисциплины	Форма контроля оценивания	
	Промежуточная аттестация	Текущий контроль
ОП.11 Менеджмент	4 семестр Дифференцированный зачет	Тестирование Оценка результатов выполнения практических работ Оценка результатов выполнения проверочных работ

2.1. Задания для текущего контроля

Текущий контроль состоит в оценке результатов устного опроса, тестирования и выполнения практических работ.

Критерии оценки знаний студентов

Предлагаемые критерии носят рекомендательный характер:

- оценка «**отлично**» выставляется обучающемуся за работу, выполненную безошибочно, в полном объеме с учетом рациональности выбранных решений;
- оценка «**хорошо**» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в полном объеме с недочетами;
- оценка «**удовлетворительно**» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в не полном объеме (не менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы).
- оценка «**неудовлетворительно**» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в не полном объеме (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы).

Пример устного опроса

Устный опрос:

1. Сущность и характерные черты современного менеджмента.
2. Цели и задачи менеджмента.
3. Принципы управления.
4. Объекты и субъекты управления
5. История развития менеджмента

Пример теста

ТЕСТ

1. Менеджмент – это наука, изучающая:

- а) процедуры установления иерархических отношений в ходе формирования организаций;
- б) отношения, возникающие в процессе взаимодействия людей на рабочем месте;
- в) особенности функционирования организаций различных типов;
- г) совокупность методов, принципов, средств и форм управления с целью повышения эффективности производства.

2. Особенностью административной школы является:

- а) исследование наиболее эффективных методов проведения операций;
- б) стремление к построению «идеальной» бюрократической системы;
- в) организация взаимодействия внутри организации в соответствии с принципами А.Файоля;
- г) построение организации в соответствии с принципом «единоначалия».

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

- а) научное управление;
- б) новая экономическая политика;
- в) административное управление;
- г) человеческие отношения.

4. С точки зрения А. Файоля и «процессного подхода» управление является:

- а) деятельностью по обеспечению достижения организацией поставленных целей;
- б) процессом, состоящим из серии непрерывно взаимосвязанных действий;
- в) целеполагающей деятельностью в организации;
- г) набором, последовательно выполненных функций: планирование, организация, распоряжения, координация и контроль.

5. Какой прием существенно определяет успех ситуационного подхода к управлению?

- а) руководитель умеет правильно прогнозировать ситуацию;
- б) руководитель умеет предвидеть вероятные последствия принимаемых решений;
- в) руководитель владеет средствами профессионального управления;
- г) руководитель умеет увязывать конкретные приемы с конкретными ситуациями.

6. Выделите признак системного подхода к управлению:

- а) система контроля принятых решений;
- б) определенная последовательность целенаправленных действий людей;
- в) система проведения производственных совещаний для выработки совместных решений;
- г) система корректировки организационной структуры для выпуска конкурентоспособной продукции.

7. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в:

- а) наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром;
- б) наличии взаимодействия с внешней средой;
- в) отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами;
- г) замкнутость элементов системы.

8. Как формулируется понятие «задача» применительно к менеджменту?

- а) работа, которая должна быть выполнена;
- б) работа, которую необходимо выполнить, используя мотивацию;
- в) предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
- г) работа, которая должна быть выполнена в срок.

9. Отличительной чертой формальной организации является:

- а) сознательная координация действий 2 или более лиц;
- б) отсутствие единства в действиях ее членов;
- в) жесткое давление на членов организации;
- г) наличие должностных инструкций и предписаний.

10. Из перечисленных менеджеров:

1. Генеральный директор. 2. Руководители цехов, отделов. 3. Бригадиры, руководители групп к среднему звену управления относятся:
- а) 2,3; б) 2; в) 1,2,3; г) 1,2.

Пример практической работы

Практическая работа №1 Сравнительный анализ японского, американского и российского менеджмента

ИНСТРУКЦИОННАЯ КАРТА

Задание № 1

Прочитайте внимательно исследования методов руководства компаниями Японии и США.

Задание № 2

По каким основным критериям существует различие в японских и американских организациях

Задание № 3

Руководствуясь таблицей №1, составьте сравнительный анализ японского, американского и российского менеджмента

Исследования методов руководства компаниями Японии и США.

Уильям Оучи, американский профессор японского происхождения, детально исследовал методы руководства компаниями как в Японии, так и в США. Японская модель руководства очень отличается от американской по ряду параметров, приведенных в таблице 1.

Таблица 1.

Японские организации	Американские организации
Пожизненный найм	Краткосрочный найм (в основном выпускников)
Медленная оценка и продвижение по службе	Быстрая оценка и продвижение по службе
Неспециализированная карьера	Специализированная карьера
Неявные механизмы контроля	Явные механизмы контроля
Коллективное принятие решений	Индивидуальное принятие решений
Коллективная ответственность	Индивидуальная ответственность
Решения принимаются «снизу вверх»	Решения принимаются «сверху вниз»
Управление оценивается по достижению гармонии в коллективе и по общему результату; оплата труда — по показателям работы группы, служебному стажу	Управление оценивается по индивидуальному результату, оплата труда — по индивидуальным достижениям
Личные, неформальные отношения с подчиненными	Формальные отношения с подчиненными
Ориентация управления на группу	Ориентация на индивида
Нестандартная, гибкая система управления	Строго формализованная структура управления

В американских фирмах система управления жестко организованная. Это машинно-конвейерная, электронно-формализованная система управления, пригодная для любой западной фирмы. Должностные обязанности каждого работника четко определены, и каждый руководитель несет личную ответственность за выполнение установленных задач. Структура управления американскими предприятиями зависит, прежде всего, от таких факторов, как:

- исторические особенности формирования различных фирм. Большинство американских компаний носят на себе отпечаток того типа предприятий,

который сложился на ранних ступенях их развития. Это в первую очередь определяет характер взаимоотношений между внутрифирменными подразделениями. Большинство ранних американских компаний организовывались как тресты, поэтому и сейчас в таких известных корпорациях, как «Дженерал моторс», «Крайслер», «Форд», предприятия в составе производственных отделений лишены самостоятельности. Руководители этих предприятий находятся в полной зависимости от производственных отделений, в функции которых входят распределение заказов между предприятиями, материально-техническое снабжение, контроль за выполнением планов выпуска продукции, а также за исполнением таких общих функций, как планирование, управление качеством, обслуживание оборудования, обеспечение кадрами;

- территориальная разобщенность. Управление современными производственными отделениями, создаваемыми в рамках компаний, основано на принципах децентрализации. Дочерние компании, входящие в эти отделения, наделены самостоятельностью и, как правило, не имеют производственных связей друг с другом;
- усложнение выпускаемой продукции. В современных рыночных условиях требуются разработка и внедрение принципиально новой продукции. Она должна не только отвечать потребностям рынка, но и быть приспособленной к законодательству в области регулирования цен, контроля за инвестициями, охраны окружающей среды, энергосбережения. Это изменило хозяйственную политику американских компаний. Усиление процессов поглощения и слияния привело к систематической перестройке организационных структур;
- рост масштабов производства.

В 80-е гг. XX в. американский менеджмент претерпел изменения, которые вызвали структурную перестройку и перераспределение полномочий при принятии управленческих решений. Все крупные компании в качестве приоритета выдвинули стратегическое планирование, которое явилось следствием разработки долгосрочных целей.

В последние десятилетия стремительно повышается конкурентоспособность японской экономики. Несомненно, положительную роль в данном процессе сыграл и японский менеджмент. Его система оказалась более приспособленной к условиям научно-технической революции, чем европейская или американская.

Японскому менеджменту присущи следующие особенности.

Во-первых, максимальная ориентация на технологические и технические нововведения. Главная цель японского бизнеса — нововведения. Процветают в первую очередь те корпорации, которые ориентируются на применение передовой техники и психологических методов, разработанных в Европе и Америке. Для этого используется масса литературных источников и посылается за рубеж множество делегаций.

Японцы склонны заимствовать, однако особенность их заимствования состоит в том, они в кратчайшие сроки внедряют новшества в производство. Это способствует повышению его эффективности. Современное японское производство ориентировано, с одной стороны, на то, чтобы перенимать, а с другой — на то, чтобы разрабатывать собственные нововведения.

Во-вторых, японский менеджмент основан на учете социальных, культурных, исторических и национальных особенностей своей страны:

· *групповая организация управления.*

В отличие от американского менеджмента, ориентирующегося на индивидуума, японский менеджмент имеет дело с группой, члены которой принимают коллективные, согласованные решения и несут равную ответственность за их реализацию. Члены группы способны совмещать профессии, заменять друг друга и заинтересованы в ее успехе в

целом;

· *система пожизненного найма.*

Принадлежность к определенной группе, фирме, преданность ей высоко ценятся в Японии. Они подкрепляются и усиливаются практикой долгосрочного, нередко пожизненного найма, организацией внутрифирменных профсоюзов, кружков качества, неформальным общением и контролем;

· *передача знаний, опыта, идей производственных рабочих в подразделения, занимающиеся нововведениями.*

Новшества, накапливаемые в цехах, оказывают влияние на стратегию фирмы в целом. Особенностью является и то, что инженерно-технический персонал часто комплектуется из бывших квалифицированных рабочих фирмы;

· особенностью организации управления в японских компаниях является то, что они первостепенное значение придают *совершенствованию стиля и методов управления.* Японские компании, как правило, более централизованы, чем американские. Однако в рамках высокой централизации широко распространены принципы согласования, координации действий, выработки и принятия решений после их тщательного предварительного обсуждения и одобрения исполнительским звеном. Считается, что японский стиль управления, основанный на принятии групповых решений, является более эффективным, поскольку предполагает:

- участие среднего звена управления в выработке решений путем согласования и обсуждения проектов решений не только с руководителями, но и с персоналом соответствующих подразделений;
- соблюдение принципа единогласия в принятии решений;
- отсутствие четких должностных инструкций, определяющих круг обязанностей работника; предполагается, что содержание работы каждого работника может постоянно меняться и он обязан уметь выполнять любую работу в рамках своей компетенции;
- использование специфической системы управления персоналом, предусматривающей в основном пожизненный наем работников, продвижение по службе и повышение заработной платы за выслугу лет, социальное обеспечение по старости и болезни;
- постоянное совершенствование искусства управления, в том числе контроля за качеством продукции, эффективностью маркетинговой деятельности, ходом производственного процесса.

Учет каждой тенденции или особенностей в менеджменте сказывается на повышении эффективности производства и делает управление более гибким и целенаправленным. В японском менеджменте, например, не человека подбирают на должность, а наоборот, тщательно изучив кандидата с помощью психологических тестов, определяют, какие обязанности ему можно поручить. Или, например, чтобы повысить статус и заработную плату менеджеров, занимающих положение руководителя в иерархии управления много лет, вводится система рангов и званий, позволяющая работнику расти по «горизонтали», ведь опыт и знания с годами увеличиваются. Но важны не те или иные элементы, а сама идея учета социальных, исторических, национальных особенностей.

Опыт управления экономикой в России свидетельствует, что для него характерны черты как японского, так и американского менеджмента. С учетом высокого уровня социально-экономического развития этих стран сопоставление их систем менеджмента наглядно показывает, что высокие результаты достигаются даже при использовании прямо противоположных методов менеджмента. Следовательно, важны не только сами методы, но и условия, в которых они применяются. Именно поэтому формирующаяся в настоящее время в России система менеджмента должна органически соединить в себе достижения мирового и отечественного опыта управления.

2.2 Задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме **дифференцированного зачета**.

Дифференцированный зачет представляет собой выполнение итогового теста. При проведении тестирования, студенту запрещается пользоваться дополнительной литературой.

Критерии оценки знаний студентов

Оценка 5 ("отлично") ставится студентам, которые при ответе:

- обнаруживают всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала;
- демонстрируют знание современной учебной и научной литературы;
- способны творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- владеют понятийным аппаратом;
- демонстрируют способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной проблематики.

Оценка 4 ("хорошо") ставится студентам, которые при ответе:

- обнаруживают твёрдое знание программного материала;
- усвоили основную и наиболее важную дополнительную литературу;
- способны применять знание теории к решению задач профессионального характера;
- допускают отдельные погрешности и неточности при ответе.

Оценка 3 ("удовлетворительно") ставится студентам, которые при ответе:

- в основном знают программный материал в объёме, необходимом для предстоящей работы по специальности;
- в целом усвоили основную литературу;
- допускают существенные погрешности в ответе на вопросы.

Оценка 2 ("неудовлетворительно") ставится студентам, которые при ответе:

- обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала;
- допускают принципиальные ошибки в ответе на вопросы.

Пример итогового теста

Вопросы
для комплексного дифференцированного зачета по дисциплине ОП.11 Менеджмент
1. Процессный подход к изучению менеджмента
2. Ситуационный подход к изучению менеджмента
3. Системный подход к изучению менеджмента
4. Основные черты и содержания управленческой деятельности.
5. Управление как вид деятельности.
6. Понятие «управление»
7. Понятие «менеджмент».
8. Основные понятия менеджмента
9. Уровни управления
10. Функции управления
11. Методы управления
12. Принципы управления
13. Внутренняя среда организации
14. Внешняя среда организации
15. Управление трудовыми ресурсами
16. Управление операциями

17. Методика разработки цели
18. Функции менеджмента: назначение, разнообразие, состав.
19. Виды коммуникации и критерии их классификации.
20. Полномочия и факторы их распределения.
21. Централизованное управление
22. Децентрализованное управление
23. Делегирование полномочий в процессах управления
24. Сущность и виды управленческих решений.
25. Классификация методов разработки управленческих решений.
26. Стратегическое управление
27. Классификация управленческих решений
28. Стратегия управления
29. Тактика управления
30. Мотивация деятельности человека и ее роль в менеджменте
31. Стимулирование
32. Самоменеджмент
33. Содержательные концепции мотивации
34. Процессуальные концепции мотивации
35. Управленческий контроль: сущность, виды, назначения
36. Процесс управленческого контроля
37. Характеристика эффективного контроля
38. Сущность, значение и виды контроля
39. Процесс осуществления контроля
40. Виды контроля качества
41. Организационное поведение
42. Лидерство в менеджменте
43. Основные концепции лидерства
44. Стили руководства
45. Власть и авторитет менеджера. Баланс власти
46. Организационная культура в менеджменте: понятия, виды
47. Адаптация в организации
48. Формальные группы в менеджменте
49. Неформальные группы в менеджменте
50. Управление конфликтами в организации
51. Стили разрешения межличностных конфликтов
52. Методы разрешения конфликтов
53. Конфликты как инструмент развития организации
54. Управление человеческими ресурсами организации
55. Управление производством в организации
56. Правила проведения деловых переговоров. Правила ведения беседы по телефону
57. Правила проведения деловых совещаний

3. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К АТТЕСТАЦИИ

Основная литература

1. Драчева Е.Л. Менеджмент. Учебник. –М.: Академия, 2021
2. Иванова, И. А. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2022 <https://urait.ru/viewer/menedzhment-535154#page/1>
3. Михалева, Е. П. Менеджмент: учебное пособие для среднего профессионального образования / Е. П. Михалева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022 — 191 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-5662-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488550>
4. Фомин, В. И. Менеджмент: информационный бизнес: учебное пособие для среднего

профессионального образования / В. И. Фомин. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022 — 243 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978- 5-534-11623-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495972>

Дополнительная литература

1. Информационные технологии в менеджменте: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. В. Майорова [и др.] ; под редакцией Е. В. Майоровой. — Москва: Издательство Юрайт, 2022 — 368 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-9005-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491671>
2. Коргова, М. А. Менеджмент. История менеджмента: учебное пособие для среднего профессионального образования / М. А. Коргова, А. М. Салогуб. — 2-е изд., испр. И доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022 — 166 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11323-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495383>
3. Мардас, А. Н. Основы менеджмента. Практический курс: учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022 — 175 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-08328-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492505>

Интернет-ресурсы

1. Менеджмент. – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/biznes-29/index.htm>
1. Менеджмент. – Режим доступа: <http://www.inventec.ru/lib/management>

Раздел 1. Методологические основы менеджмента

Устный опрос:

1. Сущность и характерные черты современного менеджмента.
2. Цели и задачи менеджмента.
3. Принципы управления.
4. Объекты и субъекты управления
5. История развития менеджмента

ТЕСТ:

1. Менеджмент – это наука, изучающая:

- а) процедуры установления иерархических отношений в ходе формирования организаций;
- б) отношения, возникающие в процессе взаимодействия людей на рабочем месте;
- в) особенности функционирования организаций различных типов;
- г) совокупность методов, принципов, средств и форм управления с целью повышения эффективности производства.

2. Особенностью административной школы является:

- а) исследование наиболее эффективных методов проведения операций;
- б) стремление к построению «идеальной» бюрократической системы;
- в) организация взаимодействия внутри организации в соответствии с принципами АФайоля;
- г) построение организации в соответствии с принципом «единоначалия».

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

- а) научное управление;
- б) новая экономическая политика;
- в) административное управление;
- г) человеческие отношения.

4. С точки зрения А. Файоля и «процессного подхода» управление является:

- а) деятельностью по обеспечению достижения организацией поставленных целей;
- б) процессом, состоящим из серии непрерывно взаимосвязанных действий;
- в) целеполагающей деятельностью в организации;
- г) набором, последовательно выполненных функций: планирование, организация, распоряжения, координация и контроль.

5. Какой прием существенно определяет успех ситуационного подхода к управлению?

- а) руководитель умеет правильно прогнозировать ситуацию;
- б) руководитель умеет предвидеть вероятные последствия принимаемых решений;
- в) руководитель владеет средствами профессионального управления;
- г) руководитель умеет увязывать конкретные приемы с конкретными ситуациями.

6. Выделите признак системного подхода к управлению:

- а) система контроля принятых решений;
- б) определенная последовательность целенаправленных действий людей;
- в) система проведения производственных совещаний для выработки совместных решений;
- г) система корректировки организационной структуры для выпуска конкурентоспособной продукции.

7. Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в:

- а) наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром;
- б) наличии взаимодействия с внешней средой;
- в) отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами;
- г) замкнутость элементов системы.

8. Как формулируется понятие «задача» применительно к менеджменту?

- а) работа, которая должна быть выполнена;
- б) работа, которую необходимо выполнить, используя мотивацию;
- в) предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
- г) работа, которая должна быть выполнена в срок.

9. Отличительной чертой формальной организации является:

- а) сознательная координация действий 2 или более лиц;
- б) отсутствие единства в действиях ее членов;
- в) жесткое давление на членов организации;
- г) наличие должностных инструкций и предписаний.

10. Из перечисленных менеджеров:

1. Генеральный директор. 2. Руководители цехов, отделов. 3. Бригадиры, руководители групп к среднему звену управления относятся:

- а) 2,3;
- б) 2;
- в) 1,2,3;
- г) 1,2.

Раздел 3. Основные функции менеджмента

Устный опрос:

1. Цикл менеджмента
2. Планирование
3. Мотивация
4. Организация
5. Контроль

Тесты:

По темам: Мотивация сотрудников. Контроль в системе менеджмента

Вариант 1

1. **Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Мак-Клелланда?**

1. успех;
2. деньги;
3. свобода;
4. безопасность.

2. **Поведение, ориентированное на контроль – это:**

1. действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности;
2. ориентирование на заниженные цели;
3. использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников;
4. ориентирование на завышенные цели.

3. **Мотивация является функцией:**

1. основной в цикле;
2. особой, независимой;
3. парной функцией;
4. взаимосвязанной со всеми функциями цикла.

4. **Партисипативность – это:**

1. распределение прибыли в связи с ростом производительности;
2. проектирование и перепроектирование работ;
3. вовлечение работников в анализ проблем и их решения;
4. метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам.

5. **Пятиуровневую иерархию человеческих потребностей разработал:**

1. Герцберг;
2. МакГрегор;
3. МакКлелланд;
4. Маслоу.

6. **Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это:**

1. организация;
2. действие;
3. координация;
4. мотивация.

7. **Разработчиком пирамиды иерархии основных потребителей является:**

1. Д. Макклелланд;
 2. А. Маслоу;
 3. Ф. Герцберг;
 4. К. Альдерфер.
8. **В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?**
1. в объеме;
 2. во времени осуществления;
 3. в методах;
 4. в объеме и методах.
9. **Самый трудный и дорогостоящий элемент контроля – это:**
1. выбор стандартов;
 2. выбор подходящей единицы измерения;
 3. выбор критериев;
 4. измерение результатов.
10. **Факторы, влияющие на процесс мотивации, разделит на гигиенические и мотивирующие:**
1. Лайкерт;
 2. Гилбрет;
 3. Герцберг ;
 4. МакКлелланд.

Вариант 2

- 1. Система контроля в организации обычно состоит:**
1. предварительного, текущего и заключительного;
 2. текущего и заключительного;
 3. предварительного и заключительного;
 4. только из текущего контроля.
- 2. Ступени мотивации по Маслоу – это:**
1. потребность развития и признания;
 2. потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности;
 3. социальная потребность и потребность в защищенности;
 4. основные потребности.
- 3. Для того, чтобы быть эффективным контроль должен быть:**
1. всеобъемлющим;
 2. постоянно действующим;
 3. экономным;
 4. независимым.
- 4. Выполнение работы по принуждению или через экономические стимулы это:**

1. мотивация по статусу;
 2. внешняя мотивация;
 3. мотивация по результату;
 4. внутренняя мотивация.
- 5. *Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:***
1. бюджет;
 2. заключение аудиторской организации;
 3. баланс;
 4. финансовый отчет за прошедший период времени.
- 6. *Целью контроля является:***
1. проверка выполнения плана;
 2. сбор статистических сведений;
 3. усиление зависимости подчиненных;
 4. обеспечение руководства информацией для корректировки плана.
- 7. *Партисипативность – это:***
1. распределение прибыли в связи с ростом производительности;
 2. проектирование и перепроектирование работ;
 3. вовлечение работников в анализ проблем и их решения;
 4. метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам.
- 8. *Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации МакКлелланда?***
1. успех;
 2. деньги;
 3. свобода;
 4. безопасность.
- 9. *Система контроля в организации обычно состоит из:***
1. предварительного, текущего и заключительного;
 2. текущего и заключительного;
 3. предварительного и заключительного;
 4. только из текущего контроля.
- 10. *Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:***
1. теория Абрахама Маслоу;
 2. модель Портера Лоулера;
 3. теория Фредерика Герцберга;
 4. теория Макклелланда.
- Ключ:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 вариант	А	А	Г	В	Г	Г	Г	Б	Г	В
2 вариант	А	Б	В	Б	А	Г	В	А	А	Б

Тест по разделу 3. Функции менеджмента

1. Целью планирования деятельности организации является:

- а) обоснование затрат;
- б) обоснование численности работников;
- в) определение целей, сил и работников;
- г) обоснование сроков.

2. Стратегическое планирование:

- а) включает процедуры по составлению планов продолжительностью более 5 лет;
- б) предполагает ориентацию организационной и целевой структуры на развитие;
- в) связано с необходимостью среднесрочного распределения ресурсов организаций;
- г) увязывает цели и задачи организации в единую систему.

3. Миссия организации:

- а) выражает смысл существования организации;
- б) отражает точку зрения большинства членов организации на ее предназначение;
- в) фиксирует доминирующую функциональную область в организации;
- г) это зафиксированная позиция менеджмента относительно главных целей организации.

4. Какой процесс является исходным в стратегическом управлении организацией?

- а) определение миссии;
- б) определение целей;
- в) анализ среды;
- г) выбор стратегии.

5. Что собой представляет управленческая структура:

- а) группа руководителей организации;
- б) совокупность управленческих подразделений и должностей;
- в) оборудованный всем необходимым офис;
- г) система связей между руководителем и подчиненными.

6. Механистический тип организации:

- а) относится к структурам, ориентированным на выполнение простых механических функций;
- б) характерен для условий неустойчивой внешней среды;
- в) позволяет эффективно решать проблемы приспособляемости сложных структур к подвижным условиям;
- г) это стабильная структура с мало изменяемыми элементами и связями.

7. Разновидностью матричной структуры является:

- а) проблемно-целевая группа;
- б) линейно-штабная организация;
- в) корпорация;
- г) межотраслевой холдинг.

8. Недостатки линейной структуры:

- а) проявляются при увеличении масштабов организаций;
- б) незначительны;
- в) связаны с излишней самостоятельностью подчиненных;
- г) аналогичны недостаткам матричной структуры.

9. Какой основной недостаток характерен для линейно-функциональных организационных структур управления предприятиями?

- а) перегруженность главного менеджера;
- б) высокий уровень конфликтности;
- в) излишняя звенность управления;
- г) отсутствие единства действия;
- д) рост управленческого аппарата.

10. При какой из приведенных структур управления в наибольшей степени соблюдается требование единства действий?

- а) Линейной;
- б) Функциональной;
- в) Ограниченного функционализма;
- г) Линейно-штабной.

11. Состав, количество звеньев и уровней, их взаимосвязь и соподчиненность – это:

- а) Хозяйственный механизм;
- б) Функции управления;
- в) Структура управления;
- г) Принципы управления.

12. Какие из приведенных организационных структур управления обладают наибольшей гибкостью, динамизмом и адаптируемостью?

- а) Линейные;
- б) Функциональные;
- в) Матричные;
- г) Программно-целевые.

13. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?

- а) передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю;

- б) передается ответственность нижестоящему руководителю;
- в) передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность продолжает нести старший руководитель;
- г) назначается новый, равный по рангу руководитель и ему передается вся ответственность.

14. Делегирование полномочий:

- а) увеличивает информационную нагрузку на менеджеров организаций;
- б) снижает заинтересованность подчиненных в достижении целей подразделения;
- в) предполагает передачу ограниченного права использовать ресурсы организации;
- г) характерно для организаций с простой организационной структурой.

15. Корреспонденция в вашем подразделении обрабатывается вами неточно и недостаточно надежно. Вы:

- а) проверяете всю входящую и исходящую корреспонденцию для того, чтобы выявить важные проблемы и гарантировать их правильное решение;
- б) поручаете обработку корреспонденции ответственному исполнителю, который информирует Вас о важных проблемах и предлагает в экстренных случаях их решение;
- в) поручаете сортировать корреспонденцию секретарю, и просите передавать Вам письма, которое кажутся ему существенными, прежде чем они будут направлены ответственному исполнителю.

Раздел 4. Управленческие структуры и управленческие полномочия

Устный опрос:

1. Система методов управления
2. Коммуникация в системе управления
3. Принципы делового общения.
4. Законы и приемы делового общения.
5. Сущность и элементы руководства.
6. Стили руководства
7. Форма власти и влияние

Тест:

По теме: Система методов управления

1. Решение – это выбор:

- а) перспективы;
- б) альтернативы;
- в) возможностей;
- г) проблемы;
- д) ситуации.

2. В процессе принятия решения потребность в технологии, еще не разработанной, инструкции, неадекватность средств, высокая конкуренция, законы являются:

- а) критериями;

- б) обстоятельствами;
- в) ограничениями;
- г) альтернативами;
- д) правильного ответа нет.

3. Решение, определяющее направление деятельности организации:

- а) текущее;
- б) тактическое;
- в) стратегическое;
- г) схематическое;
- д) иерархическое.

4. Какое, по способу принятия решения требует больше времени?

- а) рациональное;
- б) интуитивное;
- в) адаптационное;
- г) директивное;
- д) рекомендательное.

5. Какое решение основано на здравом смысле и опыте руководителя?

- а) рациональное;
- б) интуитивное;
- в) адаптационное;
- г) директивное;
- д) рекомендательное.

6. Решение, алгоритм принятия которого известен, называется:

- а) незапрограммированным;
- б) запрограммированным;
- в) консультативным;
- г) координирующим;
- д) правильного ответа нет.

7. Из перечисленных этапов: 1) определение альтернатив; 2) диагностика проблем; 3) оценка альтернатив; 4) реализация решения; 5) выбор альтернативы; 6) формулировка ограничений и критериев – представьте порядок принятия рационального управленческого решения

- а) 1, 2, 3, 4, 5, 6;
- б) 6, 5, 3, 4, 2, 1;
- в) 2, 6, 1, 3, 5, 4;
- г) 6, 5, 4, 2, 3, 1.

8. Стандарты, по которым проводится оценка альтернатив, называют:

- а) ограничениями;
- б) критериями;

- в) преимуществами;
- г) инструкциями;
- д) ситуациями.

9. Реализация решения – это:

- а) выбор альтернативы;
- б) анализ альтернатив;
- г) устранение проблемы;
- д) утверждение решения.

Тест:

По теме: Руководство в организации

1. Человека, проявляющего более высокий, чем остальные, уровень активности и влияния на принимаемые решения, ведущего за собой остальных, называют:

- а) руководителем;
- б) менеджером;
- в) лидером;
- г) начальником.

2. Главной особенностью деятельности любого руководителя является:

- а) престижность работы;
- б) общение с людьми;
- в) высокий авторитет;
- г) владение частью акций предприятия.

3. Уважение, доверие, признание профессиональной компетентности со стороны сотрудников определяется понятием:

- а) руководство;
- б) статус;
- в) авторитет;
- г) власть.

4. К профессиональным качествам руководителя относятся:

- а) компетентность;
- б) общая культура;
- в) умение планировать;
- г) все перечисленные.

5. Оптимальными взаимоотношениями между руководителем и неформальным лидером в коллективе считаются отношения:

- а) сотрудничества;
- б) приятельства;
- в) соперничества;
- г) разделения сфер влияния.

6. Наиболее эффективным стилем руководства в условиях экстремальной ситуации является:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) попустительский;
- г) бюрократический.

7. Для решения задач, требующих точного и обязательного выполнения всех процедур, строгого распределения обязанностей, четкого соблюдения сроков выполнения, наиболее эффективен стиль руководства:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) бюрократический;
- г) попустительский.

8. Наивысшей стадии развития коллектива более всего соответствует стиль руководства:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) попустительский;
- г) бюрократический.

9. Оптимальными взаимоотношениями между руководителем и неформальным лидером в коллективе считаются отношения:

- а) сотрудничества;
- б) приятельства;
- в) соперничества;
- г) разделение сфер влияния.

Раздел 5. Управленческие решения и Раздел 6. Этика и деловое общение

Устный опрос:

1. Процесс принятия и реализации управленческих решений.
2. Методика принятия решений
3. Теории лидерства
4. Виды организационного поведения.
5. Понятие социальной роли

Вариант 1

1. Основные функции управления:

1. планирование, контроль;
2. планирование, организация, мотивация, контроль;
3. организация, мотивация;

4. организация, мотивация, контроль.

2. Методы управления представляют собой способы:

1. создания организаций и управления ими;
2. воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей;
3. применения знаний в области управления;
4. использования ресурсов организации.

3. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?

1. установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников;
2. уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом;
3. принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон;
4. уменьшением выгоды.

4. Факторы, вызывающие помехи в процессе коммуникации из-за явлений, протекающих во внешней среде, обозначаются термином:

1. дифтонги;
2. адаптеры;
3. фасеты;
4. шумы.

5. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?

1. положительная;
2. корреляционная;
3. неопределенная;
4. отрицательная.

6. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как "администратор"?

1. быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу;
2. иметь аналитический склад ума;
3. быть предельно объективным и полагаться на факты и логику;
4. методичность в работе, прогнозирование будущего.

7. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

1. созданы филиалы предприятия в пяти городах;
2. созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам;
3. созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели;
4. созданы отделы на предприятии, равные по численности.

8. Для целей управления конфликтом используют методы:

1. структурные и воспитательные;
2. структурные и межличностные;

3. межличностные и организационные;
4. воспитательные и организационные.

9. Полномочия – это всегда ограниченное право:

1. распоряжаться ресурсами организации для решения ее задач;
2. распоряжаться другими людьми;
3. решать за других людей;
4. принимать окончательные решения.

10. Конфликт может разворачиваться на уровне:

1. индивида, группы, комитета, организации;
2. индивида и группы;
3. индивида, группы и организации;
4. индивида.

Вариант 2

1. В теории управленческих решений понятие «Критерий» - это:

1. формализованное описание желаемого состояния объекта организационного управления;
2. частный случай показателя, если на основе этого показателя делается вывод о различии объектов или наличии у них определённых свойств;
3. состояние управляемой системы, оцениваемое относительно поставленной цели;
4. совокупность взаимосвязанных характеристик, принятых для описания объекта организационного управления и их установленные нормативные значения.

2. Сущность ситуационного подхода состоит:

1. знание методов профессионального управления доказавших свою эффективность;
2. правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов;
3. все перечисленное;
4. применение способов действия, вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности.

3. Основными компонентами модели коммуникации являются:

1. объект, субъект, взаимодействие;
2. источник, сообщение, канал, получатель;
3. объект, субъект, влияние, обратная связь;
4. внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие.

4. Какова причина, по которой требуется проверка результата принятого решения?

1. если решение хорошее, вы будете знать, что делать в аналогичной ситуации, если плохое – будете знать, что не следует делать;
2. по точности реализации решения возможна оценка квалификации подчиненных;
3. проверка надежности административной структуры;

4. проверка надежности экспертной структуры.
5. **В теории управленческих решений понятие «Альтернатива» - это:**
 1. совокупность взаимосвязанных характеристик, принятых для описания объекта организационного управления и их установленные нормативные значения;
 2. количественная или качественная величина, характеризующая объект управления;
 3. формализованное описание желаемого состояния объекта организованного управления;
 4. состояние управляемой системы, оцениваемое относительно поставленной цели.
6. **В практическом менеджменте под термином «лидерство» предполагают ... лидерство:**
 1. проектное;
 2. деструктивное;
 3. программно-целевое;
 4. неформальное.
7. **Конфликт может разворачиваться на уровне:**
 1. индивида, группы, комитета, организации;
 2. индивида и группы;
 3. индивида, группы и организации;
 4. индивида.
8. **Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте?**
 1. соответствие специализации;
 2. справедливое вознаграждение;
 3. социальная адаптация;
 4. перспектива роста.
9. **Одним из действий при управлении конфликтом в организации является:**
 1. напряжение;
 2. установление причины;
 3. различия в ценностях;
 4. отсутствие согласия.
10. **Умение слушать для руководителя:**
 1. важно для организации сотрудничества;
 2. важно для расширения кругозора;
 3. не столь уж и важно, поскольку он отдает распоряжения;
 4. важно, поскольку он тоже является исполнителем

Ключ:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 вариант	Б	Б	Б	Г	Г	В	Б	Б	А	В

2 вариант	Г	В	Б	А	Г	Г	В	В	Г	А
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Раздел 7. Психология управления

Устный опрос:

1. Конфликты: понятие, причины, структура.
2. Виды конфликтов и их характеристика.
3. Способы управления конфликтами.
4. Сущность и динамика стрессов.
5. Характеристика симптомов стресса

Тест:

По теме: Конфликты и стрессы в менеджменте

1. Конфликты в организациях – явление:

- а) нежелательное;
- б) желательное;
- в) неизбежное;
- г) разрушительное.

2. Стресс не опасен и даже полезен для индивида, если он:

- а) является следствием перезагрузки в результате выполнения важной работы;
- б) непродолжительный и неглубокий;
- в) представляет собой периодически возникающее напряжение в подразделении по поводу выполняемой работы;
- г) является следствием выполнения работы, не соответствующей квалификации.

3. Внутриличностный ролевой конфликт может стать причиной:

- а) умеренного стресса;
- б) чрезмерного стресса;
- в) удовлетворения работой;
- г) умеренной работы.

4. Если предмет разногласий имеет для человека меньшую ценность, чем взаимоотношения с противоположной стороной, то конфликт можно разрешить:

- а) проявив настойчивость;
- б) уйдя от конфликта;
- в) пойдя на компромисс;
- г) пойдя на уступку.

5. Чрезмерный стресс не является следствием:

- а) напряженной успешной работы;
- б) отсутствия работы;

в) удручающих результатов работы;

г) непосильной работы.

6. Причины межличностных конфликтов:

а) несходство характеров;

б) ограниченность ресурсов;

в) взаимозависимость задач;

г) все ответы верны;

д) правильного ответа нет.

Вопросы для комплексного дифференцированного зачета по дисциплине «Менеджмент»

58. Процессный подход к изучению менеджмента
59. Ситуационный подход к изучению менеджмента
60. Системный подход к изучению менеджмента
61. Основные черты и содержания управленческой деятельности.
62. Управление как вид деятельности.
63. Понятие «управление»
64. Понятие «менеджмент».
65. Основные понятия менеджмента
66. Уровни управления
67. Функции управления
68. Методы управления
69. Принципы управления
70. Внутренняя среда организации
71. Внешняя среда организации
72. Управление трудовыми ресурсами
73. Управление операциями
74. Методика разработки цели
75. Функции менеджмента: назначение, разнообразие, состав.
76. Виды коммуникации и критерии их классификации.
77. Полномочия и факторы их распределения.
78. Централизованное управление
79. Децентрализованное управление
80. Делегирование полномочий в процессах управления
81. Сущность и виды управленческих решений.
82. Классификация методов разработки управленческих решений.
83. Стратегическое управление
84. Классификация управленческих решений
85. Стратегия управления
86. Тактика управления
87. Мотивация деятельности человека и ее роль в менеджменте
88. Стимулирование
89. Самоменеджмент
90. Содержательные концепции мотивации

91. Процессуальные концепции мотивации
92. Управленческий контроль: сущность, виды, назначения
93. Процесс управленческого контроля
94. Характеристика эффективного контроля
95. Сущность, значение и виды контроля
96. Процесс осуществления контроля
97. Виды контроля качества
98. Организационное поведение
99. Лидерство в менеджменте
100. Основные концепции лидерства
101. Стили руководства
102. Власть и авторитет менеджера. Баланс власти
103. Организационная культура в менеджменте: понятия, виды
104. Адаптация в организации
105. Формальные группы в менеджменте
106. Неформальные группы в менеджменте
107. Управление конфликтами в организации
108. Стили разрешения межличностных конфликтов
109. Методы разрешения конфликтов
110. Конфликты как инструмент развития организации
111. Управление человеческими ресурсами организации
112. Управление производством в организации
113. Правила проведения деловых переговоров. Правила ведения беседы по телефону
114. Правила проведения деловых совещаний