ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра управления и предпринимательства

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 041CD9B1001CAF77894D606F5F479EB1E9
Владелец: Сахарчук Елена Сергеевна
Действителен: с 26.09.2022 до 26.09.2023

«Утверждаю»
Зав. кафедрой
_____ Л.В.Дегтева
«27» августа 2018

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.Б.19 Менеджмент
наименование дисциплины / практики

38.03.01 Экономика
шифр и наименование направления подготовки

Мировая экономика
Бухгалтерский учет, анализ и аудит
наименование профиля подготовки

Москва 2018

Составитель / составители: __декан ФЭ Дегтева Л.В.___

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления и предпринимательства

протокол № _1____ от «_27_» __августа_____ 2018 г.

Заведующий кафедрой _____ ____Л.В.Дегтева___

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры

_____,

протокол № ____ от «____» _____ 20 г.

Заведующий кафедрой _____ _____

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры

_____,

протокол № ____ от «____» _____ 20 г.

Заведующий кафедрой _____ _____

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры

_____,

протокол № ____ от «____» _____ 20 г.

Заведующий кафедрой _____ _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

1. Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине «Менеджмент»

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины[1]	Коды компетенций	Оценочные средства - наименование	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. Основы управления организацией	ОК-5 ОПК-4	опрос	Вопросы к зачету с оценкой
2.	Раздел 2.Функции и методы менеджмента	ОК-5 ОПК-4	опрос тест	Вопросы к зачету с оценкой
3.	Раздел 3. Управление организационными процессами	ОК-5 ОПК-4	контрольная работа	Вопросы к зачету с оценкой
4.	Раздел 4. Функциональные области менеджмента	ОК-5 ОПК-4	тест	Вопросы к зачету с оценкой

Таблица 2.
Перечень компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-4	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность

[1] Наименование раздела (темы) берется из рабочей программы дисциплины.

2. Перечень оценочных средств[2]

Таблица 3.

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
3	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
4	Опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
5	Контрольная работа	Форма проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровне самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе, об эффективности методов, форм и способов учебной деятельности	Вопросы контрольной работы

[2] Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		Знает	
ОК-5	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	ОК-5. З-1 Не знает: • основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования. коммуникаций, лидерства, управления конфликтами; • типы организационной культуры и методы ее формирования;	Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании изучаемой дисциплины, о теориях мотивации, лидерства, командообразования и управления конфликтами. Допускает грубые ошибки при использовании основной терминологии, не имеет представления о сущности организационной культуры и методах ее формирования.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»»	ОК-5. З-1 • основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования. коммуникаций, лидерства, управления конфликтами; • типы организационной культуры и методы ее формирования;	Знает основное содержание теорий мотивации, лидерства, командообразования и управления конфликтами. Знает основную терминологию, имеет поверхностное представление о сущности организационной культуры и методах ее формирования.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОК-5. З-1 • основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования. коммуникаций, лидерства, управления конфликтами; • типы организационной культуры и методы ее формирования;	Понимает содержание терминологического аппарата, способен раскрыть специфику теорий мотивации, лидерства, командообразования и управления конфликтами. Знает и грамотно применяет терминологию, имеет достаточно четкое представление о сущности организационной культуры и методах ее формирования.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОК-5. З-1 • основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования. коммуникаций,	Демонстрирует глубокое понимание специфики теорий мотивации, лидерства, командообразования и управления конфликтами. Знает и грамотно применяет терминологию, имеет всестороннее

		лидерства, управления конфликтами; • типы организационной культуры и методы ее формирования;	представление о сущности организационной культуры и методах ее формирования.
ОПК-4	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	ОПК-4.З-2 Не знает: • основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; • принципы развития и закономерности функционирования организации; • роли, функции и задачи менеджера в современной организации; • основные бизнес-процессы в организации; • принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; • типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования: • основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; • виды управленческих решений и методы их принятия; • основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений.	Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании изучаемой дисциплины, об истории менеджмента, основных теоретических положениях менеджмента, не знает понятийного аппарата изучаемой дисциплины.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»»	ОПК-4.З-2 • основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; • принципы развития и закономерности функционирования организации; • роли, функции и задачи менеджера в современной организации; • основные бизнес-процессы в организации; • принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; • типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования: • основные виды и процедуры	Знает основное содержание изучаемой дисциплины, имеет общее представление об истории менеджмента, основных теоретических положениях менеджмента, знает основной понятийный аппарат изучаемой дисциплины, но допускает ошибки при объяснении некоторых теоретических положений и в использовании основных категорий менеджмента.

		внутриорганизационного контроля; • виды управленческих решений и методы их принятия; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений.	
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОПК-4.З-2 • основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; • принципы развития и закономерности функционирования организации; • роли, функции и задачи менеджера в современной организации; • основные бизнес-процессы в организации; • принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; • типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования: • основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; • виды управленческих решений и методы их принятия; • основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений.	Хорошо знает содержание изучаемой дисциплины, имеет достаточно полное представление об истории менеджмента, основных теоретических положениях менеджмента, хорошо знает понятийный аппарат изучаемой дисциплины и применяет его при раскрытии различных вопросов менеджмента, сопоставляет различные теории, изучаемые в курсе менеджмента, выявляет их сходства и различия, сильные и слабые стороны, но иногда оставляет без внимания ряд важных моментов, определяющих сущность изучаемых процессов и явлений.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОПК-4.З-2 • основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; • принципы развития и закономерности функционирования организации; • роли, функции и задачи менеджера в современной организации; • основные бизнес-процессы в организации; • принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; • типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования: • основные виды и процедуры	Демонстрирует глубокое понимание специфики изучаемой дисциплины, имеет всестороннее представление об истории менеджмента, основных теоретических положениях менеджмента, свободно владеет понятийным аппаратом изучаемой дисциплины и применяет его при раскрытии различных вопросов менеджмента, аргументированно сопоставляет различные теории, изучаемые в курсе менеджмента, выявляет их сходства и различия, сильные и слабые стороны, правильно определяет сущностные характеристики изучаемых

		внутриорганизационного контроля; • виды управленческих решений и методы их принятия; • основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений.	процессов и явлений.
		Умеет	
ОК-5	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	ОК-5. У-1 Не умеет • анализировать всю сложную совокупность факторов внутренней и внешней среды и их влияние на эффективность деятельности организации • определять положение организации относительно ее жизненного цикла; • определять тип организационной структуры;	Не может грамотно использовать терминологический аппарат дисциплины, не умеет проводить сравнительный анализ факторов внутренней и внешней среды, параметры организационной структуры и жизненного цикла организации.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	ОК-5. У-1 • анализировать всю сложную совокупность факторов внутренней и внешней среды и их влияние на эффективность деятельности организации • определять положение организации относительно ее жизненного цикла; • определять тип организационной структуры;	Использует терминологию данной дисциплины, аргументирует свою точку зрения, умеет проводить сравнительный анализ факторов внутренней и внешней среды, параметров организационной структуры и жизненного цикла организации, но выводы, полученные в результате проведенного анализа носят слишком обобщенный характер.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОК-5. У-1 • анализировать всю сложную совокупность факторов внутренней и внешней среды и их влияние на эффективность деятельности организации • определять положение организации относительно ее жизненного цикла; • определять тип организационной структуры;	Осознанно использует терминологию данной дисциплины, грамотно и обоснованно аргументирует свою точку зрения, умеет проводить сравнительный анализ факторов внутренней и внешней среды, параметров организационной структуры и жизненного цикла организации, но затрудняется дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОК-5. У-1 • анализировать всю сложную совокупность факторов внутренней и внешней среды и их	Свободно использует терминологию данной дисциплины, логически последовательно аргументирует свою точку зрения, умеет

		влияние на эффективность деятельности организации • определять положение организации относительно ее жизненного цикла; • определять тип организационной структуры;	проводить сравнительный анализ факторов внутренней и внешней среды, параметров организационной структуры и жизненного цикла организации, может дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.
ОПК-4	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	Не умеет ОПК-4. У-2 • эффективно взаимодействовать в коллективе, решая различные профессиональные задачи;	Не может выбрать необходимую модель поведения в коллективе, обеспечивающую эффективное взаимодействие при решении профессиональных задач.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	ОПК-4. У-2 • эффективно взаимодействовать в коллективе, решая различные профессиональные задачи;	Может выбрать модель поведения в коллективе, обеспечивающую эффективное взаимодействие при решении профессиональных задач, но затрудняется обосновать правильность выбора данной модели.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОПК-4. У-2 • эффективно взаимодействовать в коллективе, решая различные профессиональные задачи;	Может выбрать модель поведения в коллективе, обеспечивающую эффективное взаимодействие при решении профессиональных задач, частично обосновывает правильность выбора данной модели.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОПК-4. У-2 • эффективно взаимодействовать в коллективе, решая различные профессиональные задачи;	Аргументированно выбирает модель поведения в коллективе, обеспечивающую эффективное взаимодействие при решении профессиональных задач, грамотно обосновывает правильность выбора данной модели.
ОК-5		Владеет	
	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	Не владеет: ОК-5. В-1 • методами командного взаимодействия в условиях организационной среды, характеризующейся социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями.	Не ориентируется в многообразии методов командного взаимодействия, не владеет навыками эффективной координации действий в условиях неоднородной организационной среды.
	Базовый уровень	ОК-5. В-1	Ориентируется в многообразии методов

	Оценка «удовлетворительно»	• методами командного взаимодействия в условиях организационной среды, характеризующейся социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями.	командного взаимодействия, в основном владеет навыками эффективной координации действий в условиях неоднородной организационной среды, но затрудняется обосновать выбор того или иного метода.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОК-5. В-1 • методами командного взаимодействия в условиях организационной среды, характеризующейся социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями.	Хорошо ориентируется в многообразии методов командного взаимодействия, владеет навыками эффективной координации действий в условиях неоднородной организационной среды, но недостаточно аргументированно обосновывает выбор того или иного метода.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОК-5. В-1 • методами командного взаимодействия в условиях организационной среды, характеризующейся социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями.	Свободно ориентируется в многообразии методов командного взаимодействия, свободно владеет навыками эффективной координации действий в условиях неоднородной организационной среды, аргументированно обосновывает выбор того или иного метода.
ОПК-4	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	Не владеет: ОПК-4. В-2 • навыками организации производственных процессов на предприятии; • умением разрабатывать организационно-управленческие структуры предприятия; • способностью осуществлять анализ окружающей среды и результатов деятельности предприятия; • умением обосновывать потребность и выбор источников финансирования; • навыком определения тенденций развития предприятия; • способностью определять конкурентоспособность предприятия; • методами исследования внешней и внутренней среды предприятия.	Не ориентируется в многообразии организационно-управленческих решений, не владеет терминологическим аппаратом дисциплины, не может обосновывать собственную точку зрения, не владеет аналитическими навыками, навыками определения существенных характеристик изучаемых процессов и явлений, не ориентируется в методах изучения внутренней и внешней среды организации, не владеет навыками проектной деятельности в рамках изучаемой тематики.

	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	ОПК-4. В-2 • навыками организации производственных процессов на предприятии; • умением разрабатывать организационно-управленческие структуры предприятия; • способностью осуществлять анализ окружающей среды и результатов деятельности предприятия; • умением обосновывать потребность и выбор источников финансирования; • навыком определения тенденций развития предприятия; • способностью определять конкурентоспособность предприятия; • методами исследования внешней и внутренней среды предприятия.	Ориентируется в многообразии организационно-управленческих решений, в основном владеет терминологическим аппаратом дисциплины, частично способен обосновывать собственную точку зрения, владеет базовыми аналитическими навыками, навыками определения существенных характеристик изучаемых процессов и явлений, в основном ориентируется в методах изучения внутренней и внешней среды организации, частично владеет навыками проектной деятельности в рамках изучаемой тематики.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОПК-4. В-2 • навыками организации производственных процессов на предприятии; • умением разрабатывать организационно-управленческие структуры предприятия; • способностью осуществлять анализ окружающей среды и результатов деятельности предприятия; • умением обосновывать потребность и выбор источников финансирования; • навыком определения тенденций развития предприятия; • способностью определять конкурентоспособность предприятия; • методами исследования внешней и внутренней среды предприятия.	Хорошо ориентируется в многообразии организационно-управленческих решений, владеет терминологическим аппаратом дисциплины, способен обосновывать собственную точку зрения, достаточно свободно владеет аналитическими навыками, навыками определения существенных характеристик изучаемых процессов и явлений, ориентируется в методах изучения внутренней и внешней среды организации, владеет навыками проектной деятельности в рамках изучаемой тематики.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОПК-4. В-2 • навыками организации производственных процессов на предприятии; • умением разрабатывать организационно-управленческие структуры предприятия;	Свободно ориентируется в многообразии организационно-управленческих решений, свободно владеет терминологическим аппаратом дисциплины, способен аргументированно обосновывать

		• способностью осуществлять анализ окружающей среды и результатов деятельности предприятия; • умением обосновывать потребность и выбор источников финансирования; • навыком определения тенденций развития предприятия; • способностью определять конкурентоспособность предприятия; • методами исследования внешней и внутренней среды предприятия.	собственную точку зрения, свободно владеет аналитическими навыками, навыками определения существенных характеристик изучаемых процессов и явлений, легко ориентируется в методах изучения внутренней и внешней среды организации, отлично владеет навыками проектной деятельности в рамках изучаемой тематики.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

Разработка и применение тестов в процессе обучения

Педагогическое тестирование — это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

тесты закрытого типа

тесты открытого типа

задания по установления соответствий

задания по упорядочиванию последовательности

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

Контрольная работа как форма оценки результатов обучения

Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они получают от преподавателя.

Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя:

— изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой;

— повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;

— изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;

— составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы;

— формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий.

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Тестовые задания

Раздел 2.Функции и методы менеджмента

1. Менеджмент – это:

а) совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств управления производством и производственным персоналом с использованием достижений науки управления

б) руководство предприятия, фирмы, руководящий орган

в) научная дисциплина, посвященная проблемам, возникающим, когда люди управляют людьми

г) вид трудовой деятельности

д) все ответы верны

2. Основоположник научной школы управления:

а) Ф.Тейлор

б) А.Файоль
в) Э.Мэйо
г) А.Богданов

3. Основоположник административной (классической) школы управления:
а) Ф.Тейлор
б) А.Файоль
в) Э.Мэйо
г) А.К. Альдерфер

4. Внутренняя среда организации - это:
а) капитал, люди, технология
б) нельзя дать точное определение, т.к. каждая организация имеет свой набор компонентов
в) часть общей среды, которая находится в рамках организации
г) партнёры по бизнесу

5. SWOT-анализ предусматривает выявление и подробное рассмотрение
(выберите несколько):
а) конкурентных преимуществ
б) сильных сторон фирмы
в) благоприятных возможностей для бизнеса
г) слабых сторон организации
д) угроз для бизнеса.

6. К функциям менеджмента не относится:
а) планирование
б) мотивация
в) контроль
г) координация
д) нет правильного ответа.

7. Процесс принятия решений начинается с:
а) формулировки миссии предприятия
б) постановки управленческих целей
в) выявления проблемы
г) определения лица, ответственного за приятие решений
д) идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

8. Функции стратегического управления президента фирмы не подлежат
делегированию:
а)да
б)нет
в) а отдельных случаях

9. Организация – это:
а) Группа людей, которые владеют определенными ресурсами, имеют общее руководство и общие цели
б) Группа лиц, которые имеют общее руководство

в) Группа людей, деятельность которых сознательно, направленно или спонтанно координируется для достижения определенной цели

10. Суть делегирования состоит:
а) в установление приоритетов
б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена
в) передаче ответственности на более низкий уровень управления
г) в доверии к своим подчиненным
д) поручении подчиненному принять какое-либо решение.

11. Основной характеристикой организации как открытой системы является:
а) обмен ресурсами с внешней средой
б) сильное лидерство
в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения
г) правильный подбор персонала д) готовность пересмотреть свою миссию.

12. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:
а) удовлетворенность партнеров по коммуникации
б) доброжелательная атмосфера общения
в) желание сторон продолжать коммуникации
г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения
д) точность формулировок.

13. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:
а) да
б) нет

14. Корпоративная культура основана:
а) на принятых в обществе формах поведения
б) правилах, определяемых руководством организации
в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях
г) особенностях производства
д) законодательстве.

15. К компетенции службы персонала относятся функции (выберите несколько)?
а) распределение властных полномочий
б) обучение персонала
в) определение потребностей в повышении квалификации персонала
г) изменение организационной структуры (ВОЗМОЖНО)
д) управление конфликтами в организации.

16. В наибольшей степени зависят от национальной культуры следующие концепции менеджмента (выберите несколько):
а) трудовая мотивация
б) системный подход к организации
в) подбор персонала
г) отношение к власти
д) стиль лидерства.

17. Стресс на рабочем месте требует:
а) устранения

б) поддержания
в) обращения к врачу
г) смены работы
д) регулирования.

18. Преимуществами матричной структуры управления являются (выберите несколько):
а) упрощение управленческих коммуникаций
б) гибкость и адаптивность
в) усиление управленческой вертикали
г) улучшение использования интеллектуальных ресурсов
д) межфункциональная интеграция деятельности

19. В компании производящей мебель работает 90 человек. Генеральному Директору подотчетно 12 человек. Один из заместителей Генерального его жена - Коммерческий директор. Финансовый директор уехал в отпуск. Его заменяет Главный бухгалтер. Норма контроля (норма управляемости) Генерального составляет:
а) 10
б) 11
в) 12
г) 13
д) 90

20. Качество продукции или услуг определяется:
а) стандартами, принятыми в отрасли
б) высшим менеджментом организации
в) экономичностью организационной структуры
г) ценой продукции или услуг
д) реакцией потребителей.

21. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:
а) неправильной последовательности действий
б) консервативности людей
в) внешних обстоятельств
г) недостатка ресурсов для осуществления изменений д) спешки

22. Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены главным образом:
а) трудолюбием японцев
б) преимуществами системы организации труда
в) использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов
г) мощью японской банковской системы
в) низкой заработной платой японских работников.

23. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
а) наличие лидера
б) размер
в) групповое единомыслие
г) наличие ролевой структуры
д) наличие синергетического эффекта

24. У менеждера среднего звена больше всего должны быть развиты:

а) концептуальные навыки
б) человеческие навыки
в) технические навыки

25. К зоне непосредственного воздействия внешней среды организации относятся:
а)конкуренты
б)социо-культурные факторы
в)поставщики
г)потребители
д)политическая обстановка

26.К внутренней среде организации не относятся:
а)персонал
б)цели
в)структура
г)задачи
д)технологии
е)потребители
ж)государственные органы

27. К органическому типу организационных структур не относится:
а)линейная
б)линейно-функциональная
в)бригадная
г)проектная

28. Сущностью американского менеджмента является:
а) системный подход к управлению
б) корпоративное предпринимательство с ориентацией на прибыль
в) управление людьми
г) управление вещами
29**. В Японии генерального директора от рабочего отделяет:**
а) 12 ступеней управления
б) 10 ступеней управления
в) 6-7 ступеней управления
г) 15 ступеней управления

30. Определите факторы среды прямого и косвенного воздействия:
а) поставщики
б) состояние экономики
в) международные события
г) правительство
д) научно – технический прогресс
е) потребители
ж) конкуренты
з)политические факторы
и) социально – культурные факторы
к) состояние экологии
л) демография

м) правовой фактор

Раздел 4. Функциональные области менеджмента

1. Разработка и реализация действий, ведущих к долгосрочному превышению уровня результативности деятельности фирмы над уровнем конкурентов – это основная задача
а) оперативного менеджмента
б) стратегического менеджмента
в) финансового менеджмента
г) инвестиционного менеджмента

2. Оперативный менеджмент охватывает временной интервал
а) до 5 лет
б) до 1 года
в) до 10 лет
г) нет правильного ответа

3. Эвент-менеджмент может быть охарактеризован как
а) событийный менеджмент
б) управление инновациями
в) управление финансами
г) управление временными ресурсами

4. Стратегическое планирование – это:
а) комплекс мероприятий, направленных на решение первостепенных целей и задач фирмы
б) процесс разработки стратегии фирмы, при котором план развития конкретизируется на длительный период с подробным описанием решений и действий, необходимых для достижения целей плана
в) процесс создания заданий для каждого члена трудового коллектива фирмы

5. Что подразумевает PEST-анализ?
а) анализ политических, экономических, социальных и технологических аспектов внешней среды, способных повлиять на деятельность фирмы
б) группировку всех факторов внутренней среды и изучение каждой из них в контексте влияния на развитие фирмы
в) изучение наиболее сильных конкурентов фирмы

6. Главная цель инвестиционной деятельности:
а) максимизация прибыли
б) обеспечение финансового равновесия
в) максимизация благосостояния собственников предприятия

7. По формам свойства с позиции инвестиционного менеджмента предприятия разделяют на:
а) государственные, частные
б) акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью
в) кооперативы

8. Укажите название первой стадии жизненного цикла продуктовой инновации.
а)проведение маркетинговых и рыночных исследований
б)НИОКР по созданию продукта

в)расчет потенциальной прибыли от внедрения данной инновации

9. Основное целью финансового менеджмента является:
а) создание условий, благоприятных для привлечения клиентов
б) максимизация прибыли, увеличение благосостояния предприятия с помощью грамотно проводимой финансовой политики
в) выработка стратегии расширения деятельности предприятия

10. Что является предметом финансового менеджмента?
а) привлечение трудовых ресурсов и капитала
б) совокупность методов, приемов и рычагов управления финансами предприятия
в) способы, приемы и рычаги максимизации прибыли предприятия

11. Перечислите основные задачи финансового менеджмента:
а) создание условий для наиболее эффективного использования финансовых ресурсов, оптимизации расходов, минимизации финансового риска, обеспечения рентабельности деятельности и текущей финансовой устойчивости предприятия
б) максимизация прибыли, привлечение клиентов, обеспечение текущей финансовой устойчивости предприятия
в) максимизация издержек, расширение клиентской базы, рациональное использование финансовых ресурсов

12. Управление персоналом — это:
а) руководство персоналом с целью достижения общей цели.
б) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства.
в) процесс управления трудовым коллективом предприятия.
г) последовательность этапов по набору и рационального использования работников.

13. В функции менеджера по персоналу относятся:
а) обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей.
б)обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества.
в) координирующая функция.
г) все ответы верны.

14. По времени упреждения выделяются следующие цели банковского менеджмента:
а) стратегические, тактические, оперативные
б) внешние, внутренние, количественные, качественные
в) экономические, технологические, организационные, социальные, научные

15. Тайм-менеджмент представляет собой технологию
а) эффективного использования времени
б) управления временем
в)независимости от времени

Контролируемые компетенции: ОК-5, ОПК-4
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 90% вопросов теста;
«Хорошо» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста;
«Удовлетворительно» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 40% вопросов теста;
«Неудовлетворительно» ставится, если студент правильно ответил менее, чем на 40 % вопросов теста;

Задания для опроса

Раздел 1. Основы управления организацией

1. Раскройте сущность и значение менеджмента в организации.
2. Назовите условия возникновения организации.
3. Назовите сущность и характерные черты современного менеджмента.
4. Дайте характеристику основных школ менеджмента.
5. Что из себя представляет американская модель менеджмента?
6. Каковы особенности японской модели менеджмента?
7. В чем заключаются особенности западноевропейской модели менеджмента?
8. Охарактеризуйте организацию как открытую систему.
9. Что такое внешняя и внутренняя среда организации?
10. Перечислите внутренние элементы организации.
11. Перечислите показатели внешней среды организации. Дайте их развернутую характеристику.

Раздел 2.Функции и методы менеджмента

1. Назовите функции менеджмента в рыночной экономике. Раскройте их.
2. Что такое цикл менеджмента?
3. Раскройте содержание стратегического планирования.
4. Назовите методы планирования и организации работы подразделения.
5. Что такое структура управления?
6. Назовите принципы построения организационной структуры управления.
7. Раскройте значение мотивации как одной из функций менеджмента.
8. Назовите основы формирования мотивационной политики организации.
9. Раскройте содержание такой функции менеджмента как контроль.

Контролируемые компетенции: ОК-5, ОПК-4
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки (в баллах):
«Отлично» ставится, если студент полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников.
«Хорошо» ставится, если студент в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения.
«Удовлетворительно» ставится, если студент при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками.

«Неудовлетворительно» ставится, если студент не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками.

Задания для контрольной работы

Раздел 3. Управление организационными процессами

Задание 1.
Вариант 1.
1.Что такое процесс управления?
2.Перечислите функции управления.
3. В чем заключается значение управления информацией и требования, предъявляемые к ней?
4. Какова роль коммуникация в системе управления?
5. Назовите основные элементы и этапы коммуникации.
6. Раскройте сущность и элементы руководства.
7. Какие стили руководства вы знаете? В чем их особенность?

Вариант 2.
1. Кто такой неформальный лидер?
2. Раскройте содержание управления конфликтами.
3. Раскройте понятие конфликта, его природу.
4. Каковы причины конфликтов?
5. Какие типы конфликтов в зависимости от уровня организационного взаимодействия можно назвать?
6. Что такое имидж менеджера? Какие виды имиджа выделяют?
7. Назовите составляющие имиджа делового человека и факторы, влияющие на процесс формирования имиджа менеджера.

Задание 2. Найдите и исправьте ошибки в тексте:

1) Появление менеджмента в качестве самостоятельной науки связано со становлением и развитием школы научного управления, у истоков которой стоял американский инженер Фредерик Герцберг (1856-1915 гг.).

2) Основными функциями менеджмента являются такие, как: планирование, организация, мотивация, контроль и исследование рынка, поскольку только их совокупность позволяет обеспечить эффективное функционирование организации.

3) Изучение экономической компоненты макроокружения позволяет понять то. как формируются и распределяются ресурсы. Оно предполагает анализ таких характеристик, как величина валового национального продукта, темп инфляции, качество выпускаемой продукции, уровень безработицы, процентная ставка, производительность труда, нормы налогообложения, платежный баланс, норма накопления и т.п.

4) Вклад Г.Форда в развитие управленческой практики в первую очередь связан с внедрением в производство конвейера, который был применен для сборки телефонных реле и значительно удешевил продукцию.

5) Внешняя среда рассматривается как совокупность двух относительно самостоятельных подсистем: макроокружения (среда косвенного воздействия) и непосредственного окружения (среда прямого воздействия). Макроокружение создает общие условия среды нахождения

организации. В большинстве случаев макроокружение носит специфический характер по отношению к отдельно взятой организации.

6) В ноябре 1824 г. группа исследователей начала проводить эксперимент на заводе Хоторна, принадлежащем компании «Вестерн Электрик» в городе Чичеро, штат Иллинойс. Первоначальным замыслом его было определение зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда. Этот эксперимент явился логическим развитием теории «научного управления», доминировавшей в тот период. Как это часто случается с великими открытиями, результаты получились не те, что ожидались.

7) Изучение социальной или социокультурной компоненты микроокружения направлено на то. чтобы уяснить влияние на бизнес таких социальных явлений и процессов, как отношение людей к работе и качеству жизни, как существующие в обществе обычаи и верования, как разделяемые людьми ценности, как демографические структуры общества, рост населения. уровень образования, мобильность людей, т.е. готовность к перемене места жительства и т.п.

8) Внутренняя среда организации – это та часть общей среды, которая находится в рамках организации. Она оказывает постоянное и самое непосредственное воздействие на функционирование организации. К основным внутренним переменным организации относятся: цели, структура, контрагенты, технологии и люди.

9) SWOT-анализ - это определение сильных и слабых сторон предприятия, а также опасностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешней среды).

Контролируемые компетенции: ОК-5, ОПК-4
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4

Критерии оценки (в баллах):
«Отлично» ставится студенту, если он полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников, полностью выполняет предложенное задание и может грамотно объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.
«Хорошо» ставится студенту, если он в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения, в основном выполняет предложенное задание и может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.
«Удовлетворительно» ставится студенту, если он при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками, частично выполняет предложенное задание, при этом лишь частично может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.
«Неудовлетворительно» ставится студенту, если он не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками, не выполнил предложенное задание.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Менеджмент как профессия. История становления менеджмента.
2. Роль менеджмента в с временном мире.
3. Цели и задачи менеджмента как профессии.
4. Управление как специфический вид деятельности.
5. Область профессиональной деятельности менеджера.
6. Объекты профессиональной деятельности менеджмента.
7. Понятие Федерального государственного образовательного стандарты. Цели и задачи ФГОС ВО.
8. Основные разделы ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент».
9. Характеристика направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО.
10. Характеристика профессиональной деятельности выпускников.
11. Требования к результатам освоения программы бакалавриата.
12. Понятие и сущность компетенции как основного критерия готовности к осуществлению профессиональной деятельности.
13. Общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Их взаимосвязь.
14. Понятие компетентностной модели. Цели и задачи компетентностной модели. Условия успешного формирования компетентностной модели выпускника.
15. Математические дисциплины как фундаментальная основа подготовки экономистов и управленцев. Возможности математического инструментария для выполнения профессиональных функций менеджера.
16. Роль гуманитарных дисциплин в профессиональном становлении менеджера.
17. Значение философии как базовой дисциплины, формирующей мировоззренческую позицию личности.
18. Роль истории в понимании генезиса управленческой практики.
19. Психология как основа формирования управленческих навыков.
20. Значение правовой подготовки в профессиональной деятельности менеджера.
21. Связь социально-политических дисциплин с теорией менеджмента.
22. Видовое и типологическое разнообразие менеджмента.
23. Уровни менеджмента.
24. Виды менеджмента. Взаимосвязь различных видов менеджмента.
25. Особенности терминологического аппарата менеджмента.
26. Основные понятия менеджмента.
27. Понятие профессиональной карьеры. Условия успешного карьерного роста.
28. Факторы и условия профессионального роста.
29. Модели карьерных траекторий. Определение личной карьерной траектории.
30. Понятие профессиональной этики. Роль и значение профессиональной этики.
31. Профессиональная этика менеджера.
32. Роль личностных качеств в успешном профессиональном становлении менеджера.
33. Нормативно-правовое регулирование деятельности менеджера.
34. Юридическая ответственность менеджера.
35. Моральная ответственность менеджера.

Контролируемые компетенции: ОК-6

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки:

«Отлично» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

«Хорошо» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент хорошо воспроизводит изученный материал, но затрудняется провести сравнительный анализ, дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.

«Удовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

«Неудовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.