

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 15.10.2024 13:57:06
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbd0e877584ef140bd17e0070c71f6d116ca6ac5a1f10c8c5199



**Приложение 6 к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.07 Товароведение направленность (профиль)
программы «Товарная экспертиза и оценочная деятельность»**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

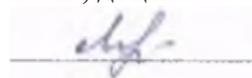
УТВЕРЖДЕНО
Протоколом заседания кафедры
экономики и управления
от « 28 » марта 2019 № 9
Зав. КЭУ, к.э.н., доц.
 И.В. Балашова

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.Б.11 МЕНЕДЖМЕНТ

**для студентов 2020 года приема
Направление подготовки 38.03.07
Товароведение
Направленность (профиль) программы
«Товарная экспертиза и оценочная деятельность»**

Составитель:
к.э.н., доцент



И.Ю. Лопатина

Краснодар
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	3
3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ....	5
5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ.....	6
6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕ- ТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАМ- МЫ.....	10
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИ- ВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХА- РАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	10
ПРИЛОЖЕНИЯ:	
1. Комплект тестовых заданий для входного контро- ля.....	13
2. Комплект тестовых заданий по разделу 1 «История менеджмента».....	17
3. Комплект тестовых заданий по разделу 2 «Теоретические основы менеджмента».....	20
4. Комплект тестовых заданий по разделу 3 «Управление организаци- ей».....	24
5. Перечень заданий для анализа деловой ситуации на основе кейс-метода.....	28
6. Вопросы для собеседова- ния.....	33
7. Перечень тем эс- се.....	37
8. Перечень тем рефератов.....	39
9. Перечень вопросов для подготовки зачету с оцен- кой.....	41
10. Комплект заданий для выполнения контрольной работы для студентов заочной формы обучения.....	48
Лист регистрации изменений (актуализации).....	53

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине Б1.Б.11 «Менеджмент» являются неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки знаний и уровня сформированности компетенций студентов направления подготовки 38.03.07 Товароведение направленности (профиля) программы «Товарная экспертиза и оценочная деятельность» и обеспечивают качество образовательного процесса.

Фонд оценочных средств входит в состав ОПОП ВО, представляют собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения студентами установленных результатов обучения, указанных в рабочей программе учебной дисциплины «Менеджмент».

Фонд оценочных средств используется при входном контроле уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, при проведении текущего контроля успеваемости (контроля самостоятельной работы) и промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине с учетом требований:

«Положения о текущем контроле, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»,

«Положения о разработке основных профессиональных образовательных программ подготовки бакалавров, специалистов и магистров в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Входной контроль уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины проводится с целью определения реального уровня базовой подготовки обучающихся первого курса по общеобразовательным дисциплинам.

Виды оценочных средств по учебной дисциплине «Менеджмент» соответствуют образовательным технологиям, представленным в рабочей программе учебной дисциплины, в Календарно-тематическом плане учебной дисциплины.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Целью разработки фонда оценочных средств по учебной дисциплине «Менеджмент» является установление соответствия знаний и уровня сформированности компетенций студента на данном этапе обучения требованиям рабочей программы учебной дисциплины.

Задачи, решаемые при помощи фонда оценочных средств по учебной дисциплине:

- управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- оценка достижений студентов в процессе изучения учебной дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.

3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате изучения учебной дисциплины «Менеджмент» обучающиеся должны обладать следующими компетенциями:

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию.

ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения в стандартных и нестандартных ситуациях.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (таблица 1):

Таблица 1

Разделы (темы) дисциплины (модулей)	Формируемые компетенции (коды компетенций)		
	ОК-6	ОК-7	ОПК-2
курс 2			
Тема 1 Введение в менеджмент		+	
Тема 2 Модели менеджмента		+	
Тема 3 Функции менеджмента	+	+	+
Тема 4 Процесс принятия управленческих решений	+	+	+
Тема 5 Коммуникации в организации	+	+	+
Тема 6 Организационные структуры управления	+	+	+
Тема 7 Управление инновациями	+	+	+
Тема 8 Организационная культура	+	+	+
Тема 9 Управление персоналом. Самоменеджмент	+	+	+
Тема 10 Конфликты в управлении	+	+	+

4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Менеджмент» включают контрольные материалы для проведения входного контроля уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, текущего контроля и промежуточной аттестации с указанием этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (таблица 2):

Контролируемые разделы, темы дисциплины	Код контро- лируемой компе- тенции (или ее части)	Оценочные средства		
		тестовые задания, кол-во	другие оценочные средства	
			вид	кол-во (ком- плект, пе- речень)
Входной контроль				
Диагностическое тестирова- ние уровня подготовки обу- чающегося		20	Комплект тестов	1
Текущий контроль				
Тема 1 Введение в менедж- мент	ОК-7	-	Перечень вопросов для собеседования, тема- тика эссе	2
Тема 2 Модели менеджмента	ОК-7	20	Перечень вопросов для собеседования, тест, тематика эссе	3
Тема 3 Функции менеджмен- та	ОК-6, ОК-7, ОПК-2	-	Перечень вопросов для собеседования, задания для анализа деловой ситуации на основе кейс-метода, тематика эссе, реферат	4
Тема 4 Процесс принятия управленческих решений	ОК-6, ОК-7, ОПК-2	-	Перечень вопросов для собеседования, задания для анализа деловой ситуации на основе кейс-метода, тематика рефератов	3
Тема 5 Коммуникации в ор- ганизации	ОК-6, ОК-7, ОПК-2	-	Перечень вопросов для собеседования, темати- ка эссе	2
Тема 6 Организационные структуры управления	ОК-6, ОК-7, ОПК-2	20	Перечень вопросов для собеседования, темати- ка рефератов, тест	3
Тема 7 Управление иннова- циями	ОК-6, ОК-7, ОПК-2		Перечень вопросов для собеседования, темати- ка рефератов	2
Тема 8 Организационная культура	ОК-6, ОК-7, ОПК-2		Перечень вопросов для собеседования, темати- ка эссе	2
Тема 9 Управление персона- лом. Самоменеджмент	ОК-6, ОК-7, ОПК-2		Перечень вопросов для собеседования, задания для анализа деловой ситуации на основе кейс-метода, тематика рефератов	3
Тема 10 Конфликты в управ- лении	ОК-6, ОК-7, ОПК-2	20	Перечень вопросов для собеседования, задания для анализа деловой	4

			ситуации на основе кейс-метода, тематика эссе, тест	
Промежуточная аттестация	ОК-6, ОК-7, ОПК-2	-	Вопросы к зачету Практические задания к зачету	1 1
Всего	ОК-6, ОК-7, ОПК-2	80	7	31

5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

Контроль сформированности компетенции осуществляется с позиции оценивания составляющих ее частей по трёхкомпонентной структуре компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием разделов (тем) дисциплины.

Оценивание компетенций в рамках изучения данной дисциплины осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля.

В рамках текущего контроля оценивается отдельно взятая компетенция на основе продемонстрированного обучаемым уровня самостоятельности в применении полученных в ходе изучения учебной дисциплины знаний, умений и навыков. В ходе изучения данной дисциплины осваивается определенный этап формирования компетенции.

В рамках промежуточного контроля осуществляется оценка уровня обученности по учебной дисциплине на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций, обязательных к формированию в процессе изучения дисциплины. При оценке обучаемого в процессе определения уровня освоения учебной дисциплины в качестве основного критерия выступает наличие сформированных у него компетенций по результатам освоения учебной дисциплины.

Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки знаний.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания представлены в таблице 3:

Таблица 3

100-балльная система оценки	Традиционная четырехбалльная система оценки	Формируемые компетенции (индикаторы компетенций)	Критерии оценивания
85 – 100 баллов	«отлично» «зачтено»	ОК-6	Знает верно и в полном объеме: теорию построения команды проекта и принципы работы в коллективе, особенности управления коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, встречающихся среди членов коллектива. Умеет верно и в полном объеме: эффективно организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

			<p>Владеет навыками верно и в полном объеме: навыками взаимодействия с коллегами для выполнения задач в области организации профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные, культурные и иные различия</p>
		ОК-7	<p>Знает верно и в полном объеме: принципы и мотивы профессионального самоопределения, основы самоуправления и самомотивирования.</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: сохранять мотивацию к профессиональной деятельности, применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, осмысленно и осознанно подходить к вопросам самореализации в обществе.</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: методами самоанализа, самоконтроля и саморегуляции, навыками конструктивной, научной организации труда; методами планирования карьеры.</p>
		ОПК-2	<p>Знает верно и в полном объеме: теоретические и практические аспекты управления современным бизнесом и использование их при принятии и реализации управленческих решений.</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: навыками поиска организационно-управленческих решений в стандартных и нестандартных ситуациях профессиональной деятельности</p>
70 – 84 баллов	«хорошо» «зачтено»	ОК-6	<p>Знает с незначительными замечаниями: теорию построения команды проекта и принципы работы в коллективе, особенности управления коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, встречающихся среди членов коллектива.</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: эффективно организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: навыками взаимодействия с коллегами для выполнения задач в области организации профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные, культурные и иные различия</p>

		<p>ОК-7</p>	<p>Знает с незначительными замечаниями: принципы и мотивы профессионального самоопределения, основы самоуправления и самомотивирования.</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: сохранять мотивацию к профессиональной деятельности, применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, осмысленно и осознанно подходить к вопросам самореализации в обществе.</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: методами самоанализа, самоконтроля и саморегуляции, навыками конструктивной, научной организации труда; методами планирования карьеры.</p>
		<p>ОПК-2</p>	<p>Знает с незначительными замечаниями: теоретические и практические аспекты управления современным бизнесом и использование их при принятии и реализации управленческих решений.</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: навыками поиска организационно-управленческих решений в стандартных и нестандартных ситуациях профессиональной деятельности</p>
<p>50 – 69 баллов</p>	<p>«удовлетворительно» «зачтено»</p>	<p>ОК-6</p>	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: теорию построения команды проекта и принципы работы в коллективе, особенности управления коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, встречающихся среди членов коллектива.</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: эффективно организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: навыками взаимодействия с коллегами для выполнения задач в области организации профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные, культурные и иные различия</p>

		<p>ОК-7</p>	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: принципы и мотивы профессионального самоопределения, основы самоуправления и самомотивирования.</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: сохранять мотивацию к профессиональной деятельности, применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, осмысленно и осознанно подходить к вопросам самореализации в обществе.</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: методами самоанализа, самоконтроля и саморегуляции, навыками конструктивной, научной организации труда; методами планирования карьеры.</p>
		<p>ОПК-2</p>	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: теоретические и практические аспекты управления современным бизнесом и использование их при принятии и реализации управленческих решений.</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: навыками поиска организационно-управленческих решений в стандартных и нестандартных ситуациях профессиональной деятельности</p>
<p>менее 50 баллов</p>	<p>«неудовлетворительно» «не зачтено»</p>	<p>ОК-6</p>	<p>Не знает на базовом уровне: теорию построения команды проекта и принципы работы в коллективе, особенности управления коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, встречающихся среди членов коллектива.</p> <p>Не умеет на базовом уровне: эффективно организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Не владеет на базовом уровне: навыками взаимодействия с коллегами для выполнения задач в области организации профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные, культурные и иные различия</p>
		<p>ОК-7</p>	<p>Не знает на базовом уровне: принципы и мотивы профессионального самоопределения, основы самоуправления и самомотивирования.</p>

			<p>Не умеет на базовом уровне: сохранять мотивацию к профессиональной деятельности, применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, осмысленно и осознанно подходить к вопросам самореализации в обществе.</p> <p>Не владеет на базовом уровне: методами самоанализа, самоконтроля и саморегуляции, навыками конструктивной, научной организации труда; методами планирования карьеры.</p>
		ОПК-2	<p>Не знает на базовом уровне: теоретические и практические аспекты управления современным бизнесом и использование их при принятии и реализации управленческих решений.</p> <p>Не умеет на базовом уровне: находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.</p> <p>Не владеет на базовом уровне: навыками поиска организационно-управленческих решений в стандартных и нестандартных ситуациях профессиональной деятельности</p>

Оценки «Не зачтено», «Неудовлетворительно» ставятся также в случаях, если студент не приступал к выполнению задания, списывал, фальсифицировал данные и результаты работы. Результирующая оценка по итогам текущего контроля рассчитывается как сумма взвешенных оценок, полученных по итогам выполнения всех заданий.

Фонды оценочных средств сформированы на бумажном и электронном носителях и хранятся на кафедре.

На сайте филиала в свободном доступе для студентов размещены фонды оценочных средств: для подготовки к практическим занятиям (вопросы для подготовки к собеседованию, деловые ситуации), выполнения самостоятельной работы (тематика рефератов, эссе), вопросы к зачету с оценкой, тестовых заданий.

6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение периода теоретического обучения по всем видам аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося в соответствии с утвержденным графиком учебного процесса, а также проведения научно-исследовательской работы, практик.

Типовые контрольные задания и иные оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности представлены в Приложениях 2-8.

Промежуточная аттестация

Вопросы для проведения промежуточной аттестации соотносятся соответственно со знаниевыми компонентами, умениями, навыками, характеризующими этапы формирования компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

(Вопросы к зачету с оценкой представлены в Приложении 9).

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, навыков, и (или) опыта деятельности, характеризующая этапы формирования компетенций в результате освоения дисциплины проводится в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обучающихся - текущая аттестация - проводится в течение семестра в ходе аудиторных и внеаудиторных занятий с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, совершенствованию методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

Контроль за выполнением обучающимися каждого вида работ проводится поэтапно и служит основанием для промежуточной аттестации по дисциплине. Все виды текущего контроля осуществляются в процессе контактной работы преподавателя с обучающимся.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.

Процедура оценивания знаний, умений и (или) опыта деятельности, обучающихся основывается на следующих принципах:

1. Регулярность и периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Надежность, использование единообразных стандартов и критериев оценивания.
3. Справедливость – разные обучающиеся должны иметь равные возможности.
4. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
5. Соблюдение последовательности проведения оценки: развитие компетенций идет по возрастанию - поэтапно, и оценочные средства на каждом этапе учитывают это развитие.
6. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков и дальнейшему развитию.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью определения соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО. Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в соответствии с рабочей программой. Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (таблица 6).

Таблица 6

Наименование оценочного сред-	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного сред-	Методы оценки результатов
-------------------------------	------------------------------------	--------------------------------	---------------------------

ства		ства по дисциплине	
1. Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента 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.	Тестовое задание (Приложение 1, входной контроль), Приложения 2-4)	Экспертный
2. Анализ деловой ситуации на основе кейс-метода	Проблемное задание, в котором студенту предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную экономическую, социальную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Ситуация, задание для решения проблемы (Приложение 4)	экспертный
4. Вопросы для собеседования	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя со студентами	Вопросы по темам, разделам дисциплины (Приложение 5)	экспертный
6. Эссе	Средство, позволяющее оценить умение студента выразить индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу; проявить самостоятельное творческое мышление и изложение собственных умозаключений; выделить причинно-следственные взаимосвязи с привлечением примеров, аргументацией выводов; представить новое авторское видение поставленной проблемы.	Перечень тематики рефератов (Приложение 7)	экспертный
7. Реферат	Средство, позволяющее оценить умение студента письменно и устно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины.	Перечень тематики рефератов (Приложение 8)	экспертный
8. Зачет с оценкой	Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента в письменной или устной форме по всем темам, разделам изученной дисциплины	Вопросы к зачету с оценкой (Приложение 9)	экспертный

Приложение 1
Комплект тестовых заданий для входного контроля

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

Комплект тестовых заданий для входного контроля
(по дисциплине «Экономика»)

1. Тестовый вопрос 1:

В качестве производительных сил общества рассматривается совокупность...

- технологии и организации производства
- средств производства и научно-технического прогресса
- рабочей силы и средств производства
- средств труда и предметов труда

2. Тестовый вопрос 2:

Вся совокупность произведённых продуктов труда распадается на...

- средства производства и предметы потребления
- рабочую силу и средства труда
- предметы труда и средства труда
- предметы труда и продукты труда

3. Тестовый вопрос 3:

Средства производства включают...

- рабочую силу и предметы труда
- рабочую силу и средства труда
- предметы труда и средства труда
- предметы труда и продукты труда

4. Тестовый вопрос 4:

Процесс определения доли, соответственно которой каждый хозяйствующий субъект принимает участие в произведённом продукте, называется...

- распределением
- обменом
- производством
- потреблением

5. Тестовый вопрос 5:

Заключительной фазой (стадией) общественного производства является...

- производство
- потребление
- распределение
- обмен

6. Тестовый вопрос 6:

Процесс определения размера дохода участника экономической деятельности называется...

- распределением

- получением заработной платы
- учётом доходов граждан налоговыми органами
- начислением заработной платы

7. Тестовый вопрос 7:

При натуральном хозяйстве схема производственного процесса выглядит следующим образом: ...

- производство – распределение – обмен – потребление
- производство – распределение – обмен
- потребление – распределение – производство
- производство – распределение – потребление

8. Тестовый вопрос 8:

К основным чертам традиционной экономики можно отнести...

- частную собственность на экономические ресурсы
- непосредственное управление всеми предприятиями из единого центра
- рыночный механизм регулирования экономики без вмешательства государства
- широкое распространение ручного труда

9. Тестовый вопрос 9:

В рыночной экономике ответ на вопрос о том, какие товары и услуги должны производиться, в конечном итоге определяется...

- зарубежными инвесторами;
- производителями;
- потребителями;
- органами государственного управления

10. Тестовый вопрос 10:

Преобладание индивидуальной частной собственности считается отличительной чертой _____ экономической системы.

- рыночной
- смешанной
- традиционной
- плановой

11. Тестовый вопрос 11:

_____ обусловили (-ла) неизбежность дефицита товаров и услуг в административно-командной экономике.

- высокие темпы инфляции
- безработица
- цены, не учитывающие соотношение спроса и предложения
- конкуренция товаропроизводителей

12. Тестовый вопрос 12:

Реализацию интересов рыночных субъектов и соединение интересов продавца и покупателя обеспечивает _____ функция рынка

- посредническая
- санирующая
- стимулирующая
- информационная

13. Тестовый вопрос 13:

К преимуществам рынка не относят...

- высокую степень гибкости и адаптации к изменяющимся условиям производства
- отсутствие механизма защиты окружающей среды от производственной и иных видов деятельности
- свободу выбора действий предпринимателей и потребителей
- относительное восстановление нарушенного равновесия

14. Тестовый вопрос 14:

Введение корректирующего налога на продукт, производство которого связано с отрицательным внешним эффектом, вызовет...

- увеличение объёма рыночного предложения продукта
- сокращение объёма рыночного предложения продукта
- перепроизводство этого продукта
- уход с рынка фирм, производящих данный продукт

15. Тестовый вопрос 15:

В рыночной экономике основными действующими экономическими субъектами являются...

- предприятия, биржи, финансово-промышленные группы
- фирмы, государство, домохозяйства
- домохозяйства, наёмные работники, предприниматели
- домохозяйства, банки, инвестиционные фонды

16. Тестовый вопрос 16:

Бумажные деньги отличаются от кредитных тем, что они...

- не подлежат вывозу за пределы страны
- являются наличными деньгами
- предназначены для оплаты недорогих товаров
- имеют принудительную покупательную способность

17. Тестовый вопрос 17:

Если мы приобретаем товар в кредит, то деньги выступают как средство...

- потребления
- накопления
- платежа
- обращения

18. Тестовый вопрос 18:

Если номинальная заработная плата увеличилась в 1,2 раза, рост цен в экономике за тот же период составил 5%, то реальная заработная плата...

- увеличилась на 25%
- сократилась на 15%
- увеличилась на 15%
- сократилась на 25%

19. Тестовый вопрос 19:

Зарботная плата работника в январе составила 7000 рублей, а в марте 8400, инфляция за период составила 12%. За один квартал он стал реально...

- беднее на 4%
- богаче на 6%
- богаче на 8%
- беднее на 8%

20. Тестовый вопрос 20:

Дифференциация товаропроизводителей и ликвидация убыточных предприятий осуществляется с помощью _____ функции рынка.

- санирующей
- регулирующей
- стимулирующей
- контролирующей

Критерии оценки:

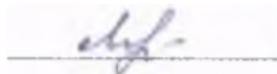
«отлично» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

«хорошо» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

«удовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

«неудовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

Приложение 2
Комплект тестовых заданий по разделу 1
«История менеджмента»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Менеджмент»
Раздел 1. «История менеджмента»

1. Тестовый вопрос 1:

Менеджмент следует рассматривать как:

- а) искусство управления
- б) науку управления
- в) тенденцию к сотрудничеству
- г) управление организацией

2. Тестовый вопрос 2:

Основателем школы «человеческих отношений» является:

- а) Э. Мэйо
- б) Г. Форд
- в) А. Файоль
- г) А. Маслоу

3. Тестовый вопрос 3:

Руководящие правила, основные положения, нормы, которыми должны руководствоваться работники управления – это _____ управления:

- а) законы
- б) принципы
- в) функции
- г) методы

4. Тестовый вопрос 4:

Идея разделения всех функций управления на общие и специфические, сформулированная в рамках административной школы управления, принадлежит:

- а) Ф. Тейлору
- б) А. Файолю
- в) Э. Мэйо
- г) М. Веберу

5. Тестовый вопрос 5:

Основоположником научного управления является:

- а) Д. МакГрегор
- б) Ф.У. Тейлор
- в) А. Файоль
- г) С. Черчмен

6. Тестовый вопрос 6:

Особенностями американской модели менеджмента являются:

- а) найм работников на относительно короткое время
- б) коллективное принятие решений
- в) индивидуальное принятие решений
- г) быстрый карьерный рост

7. Тестовый вопрос 7:

По мнению представителей школы «поведенческих наук», решающее влияние на рост производительности труда оказывают факторы:

- а) материальные
- б) психологические
- в) производственные
- г) технические

8. Тестовый вопрос 8:

Доктрина «человеческих отношений» характеризуется следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) эффективная система взаимосвязей между работниками и руководством
- б) наличие в организации продуктивных неформальных связей и групп
- в) четкое функциональное разделение труда и соблюдение стандартных правил
- г) организация участия персонала в принятии решений и управлении организацией

9. Тестовый вопрос 9:

Факторы внешней среды, косвенно воздействующие на организацию:

- а) экономика
- б) политика
- в) конкуренты
- г) поставщики

10. Тестовый вопрос 10:

Внешнюю среду организации прямого воздействия составляют следующие элементы:

- а) потребители
- б) поставщики
- в) собственники
- г) конкуренты

11. Тестовый вопрос 11:

Система пожизненного найма характерна для крупных фирм в:

- а) США
- б) Германии
- в) Японии
- г) Швеции

12. Тестовый вопрос 12:

Особенностями российской модели менеджмента являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) склонность к чередованию периодов активности и длительного покоя
- б) строгое соблюдение законодательства
- в) склонность к масштабным проектам с привлечением значительных ресурсов
- г) экономное расходование средств

13. Тестовый вопрос 13:

_____ подход изучает явление (объект) как систему взаимосвязанных элементов, образующих единое целое.

14. Тестовый вопрос 14:

Внутренняя среда организации включает следующие переменные:

- а) цели и задачи
- б) структура
- в) поставщики сырья и ресурсов
- г) технология

15. Тестовый вопрос 15:

Различают следующие методы управления:

- а) интеллектуальные, авторитарные, командные
- б) экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические
- в) авторитарные, правовые, экономические
- г) добровольные и принудительные

16. Тестовый вопрос 16:

Повышенное внимание к сфере межличностных отношений характерно для методов управления:

- а) организационно-распорядительных
- б) социально-психологических
- в) экономических
- г) мотивационных

17. Тестовый вопрос 17:

Особенностями японской модели менеджмента являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) пожизненный найм работников
- б) найм работников на относительно короткое время
- в) групповое принятие решений
- г) продвижение по старшинству

20. Тестовый вопрос 20:

В эволюции теории и практики менеджмента выделяются следующие школы:

- а) школа научного управления
- б) школа человеческих отношений
- в) коммуникационная школа
- г) количественная школа управления

Критерии оценки:

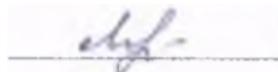
«отлично» / **1 балл** - выставляется студенту, если наблюдается от 100 до 90% правильно выполненных заданий;

«хорошо»/ **0,5 балла** - выставляется студенту, если наблюдается от 89 до 70% правильно выполненных заданий;

«удовлетворительно» / **0,3 балла** - выставляется студенту, если наблюдается от 69 до 50% правильно выполненных заданий;

«неудовлетворительно»/ _____ **баллов** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

Приложение 3
Комплект тестовых заданий по разделу 2
«Теоретические основы менеджмента»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Кафедра экономики и управления

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Менеджмент»
Раздел 2. «Теоретические основы менеджмента»

1. Тестовый вопрос 1:

Функции управления – это:

- а) зависимость факторов эффективности управления
- б) вид деятельности, необходимый для осуществления воздействия субъекта на объект управления
- в) совокупность методов управления для решения какой-либо проблемы
- г) основа разделения управленческой деятельности и закрепления ответственности

2. Тестовый вопрос 2:

К функции организации относят выполнение следующих работ:

- а) установление прав и обязанностей органов управления и должностных лиц
- б) обеспечение аналитической информацией для принятия управленческих решений
- в) определение рациональных форм разделения и кооперации труда
- г) постоянное поддержание заинтересованности работника в продолжении деятельности

3. Тестовый вопрос 3:

Функция «мотивация» включает виды управленческой деятельности:

- а) определение альтернативных способов достижения цели
- б) разработка эффективной системы социальных выплат
- в) подбор и расстановка кадров соответствующей квалификации
- г) вручение грамот, наград, ценных подарков, присвоение званий

4. Тестовый вопрос 4:

Содержательные теории мотивации включают (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) «иерархия потребностей» А. Маслоу
- б) «решетка» менеджмента Р. Блейка и Дж. Моутон
- в) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга
- г) теория ожиданий В. Врума

5. Тестовый вопрос 5:

Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это _____

6. Тестовый вопрос 6:

Руководитель отдела торгово-промышленной компании «Статус» Олег В., ожидая повышения активности менеджеров по продажам, объявил о том, что наиболее результативные сотрудники будут премированы бесплатными путевками на базу отдыха фирмы вместе с женами. По истечении установленного срока обнаружилась парадоксальная ситуация:

снижение показателей работы даже самыми продуктивными менеджерами, поскольку предлагаемое вознаграждение оказалось для них не ценным.

Укажите, какая теория мотивации объясняет причины случившегося:

- а) теория иерархии потребностей А. Маслоу
- б) теория ожиданий В. Врума
- в) теория справедливости Дж. Адамса
- г) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга

7. Тестовый вопрос 7:

Совокупность движущих сил, побуждающих человека к деятельности для удовлетворения значимых потребностей – это _____

8. Тестовый вопрос 8:

В фирме «Салют» возникла проблема дефицита складских площадей. Руководитель принял ряд действий по подготовке управленческого решения данной проблемы. Установите правильную последовательность действий руководителя:

- а) группа складского учёта и хранения получает задание оценить эффективность размещения запасов на складе
- б) специалисты под началом руководителя выявляют варианты решения проблемы
- в) руководитель собирает совещание и описывает сложившуюся ситуацию перед специалистами
- г) установлено, что фирма не может принять на склад прибывшую партию сырья

9. Тестовый вопрос 9:

Под структурой управления понимается:

- а) совокупность элементов организации, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих развитие и функционирование организации как единого целого
- б) совокупность руководителей организации различного ранга
- в) механизм взаимодействия элементов организации, направленных на достижение целей
- г) совокупность менеджеров и работников фирмы, обеспечивающих выполнение своих должностных обязанностей

10. Тестовый вопрос 10:

В линейно-функциональной структуре функциональные подразделения выполняют функции как:

- а) специального функционального руководства нижестоящими звеньями
- б) штабных подразделений, оказывая помощь линейному руководителю
- в) специализации звеньев аппарата управления
- г) координации звеньев аппарата управления

11. Тестовый вопрос 11:

Преимуществами органического типа организационной структуры являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) быстрая адаптация к изменениям внешней среды
- б) предсказуемость
- в) восприимчивость к инновациям
- г) точное определение задач каждого работника

12. Тестовый вопрос 12:

Организационная структура, позволяющая гибко реагировать на изменения в окружающей среде, является:

- а) линейной

- б) функциональной
- в) матричной
- г) дивизиональной

13. Тестовый вопрос 13:

Для органического типа организационной структуры характерно:

- а) децентрализация принятия решений
- б) применение в условиях несложной стабильной внешней среды
- в) четкое разделение труда и жесткое закрепление функций
- г) узкая специализация работ

14. Тестовый вопрос 14:

Между элементами структуры управления существуют следующие виды связей:

- а) горизонтальные и вертикальные
- б) линейные и функциональные
- в) прямые и косвенные
- г) внутренние и внешние

15. Тестовый вопрос 15:

Организационные отношения в иерархических структурах характеризуются следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) быстрая адаптация к изменениям внешней среды
- б) формализация и регламентация отношений
- в) линейное распределение полномочий
- г) групповая самоорганизация и саморегуляция поведения

16. Тестовый вопрос 16:

Линейные связи между элементами структуры управления:

- а) носят характер согласования
- б) осуществляются по определенным функциям управления
- в) носят характер подчинения
- г) являются многоуровневыми

17. Тестовый вопрос 17:

Установите последовательность общих этапов выработки и принятия управленческого решения:

- а) выработка и постановка цели решения, изучение проблемы
- б) конкретизация решения для его исполнителей
- в) выбор и обоснование критериев эффективности решения
- г) выработка и принятие оптимального решения

18. Тестовый вопрос 18:

Принятое начальником отдела Ивановым в июне распоряжение нарушало распределение обязанностей сотрудников его отдела, закреплённое их должностными инструкциями. Данное управленческое решение нельзя назвать качественным и эффективным, так как оно является:

- а) неконкретным
- б) противоречивым
- в) нереальным с точки зрения выполнения
- г) несвоевременным

19. Тестовый вопрос 19:

К процессным теориям мотивации относятся (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) теория ожиданий В. Врума
- б) иерархия потребностей А. Маслоу
- в) теория справедливости Дж. Адамса
- г) модель мотивации Портера-Лоулера

20. Тестовый вопрос 20:

Установите последовательность действий, выполняемых менеджерами на этапе анализа ситуации в ходе разработки управленческого решения:

- а) фиксация сигнала об отклонении в функционировании системы
- б) сбор и обработка информации о состоянии внешней и внутренней среды
- в) классификация и анализ информации
- г) выявление проблемы, требующей решения

Критерии оценки:

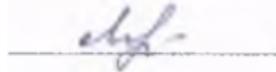
«отлично» / **1 балл** - выставляется студенту, если наблюдается от 100 до 90% правильно выполненных заданий;

«хорошо»/ **0,5 балла** - выставляется студенту, если наблюдается от 89 до 70% правильно выполненных заданий;

«удовлетворительно» / **0,3 балла** - выставляется студенту, если наблюдается от 69 до 50% правильно выполненных заданий;

«неудовлетворительно»/ **0 баллов** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

**Комплект тестовых заданий по разделу 3
«Управление организацией»**

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Кафедра экономики и управления**

**Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Менеджмент»
Раздел 3. «Управление организацией»**

1. Тестовый вопрос 1:

Установите соответствие между преимуществами и издержками нововведений в организационном поведении:

- | | |
|---------------------------|--|
| 1) преимущества инноваций | а) внедрение новых технологий управления |
| 2) ограничения инноваций | б) дополнительные финансовые затраты |
| | в) развитие кадрового потенциала |
| | г) получение конкурентных преимуществ |
| | д) вероятность ухудшения показателей работы на начальном этапе |

2. Тестовый вопрос 2:

Организационная культура определяет:

- а) характер отношений внутри организации
- б) выполнение предписанной работы заранее установленным способом, в заранее оговоренные сроки
- в) конечное состояние или желаемый результат, который стремится достигнуть организация
- г) иерархическое построение организации

3. Тестовый вопрос 3:

Основа профессиональной этики менеджера, включающая в себя систему профессиональных знаний и норм поведения, определяющих отношения делового партнерства, правовую и экономическую культуру специалистов – это:

- а) деловая культура
- б) этикет
- в) организационная культура
- г) социальная ответственность

4. Тестовый вопрос 4:

Принятая в организации совокупность ценностей, принципов, традиций, норм и правил, определяющих характер взаимоотношений и поведения работников, - это

5. Тестовый вопрос 5:

Принятая система разделения труда и кооперации может успешно функционировать лишь при условии её регламентации с помощью таких нормативных организационно-правовых документов, как:

- а) правила внутреннего распорядка
- б) договоры
- в) должностные инструкции
- г) положения о структурных подразделениях

6. Тестовый вопрос 6:

К принципиальным отличиям руководителей от специалистов относятся:

- а) наличие в подчинении других работников
- б) юридическое право принятия решений
- в) эффективное выполнение возложенных функций
- г) значительно общий круг выполняемых обязанностей

7. Тестовый вопрос 7:

Руководитель должен в любом случае делегировать:

- а) рутинную работу
- б) задачи особой важности
- в) необычные, исключительные дела
- г) подготовительную работу

8. Тестовый вопрос 8:

Глубинный уровень организационной культуры выражается:

- а) логотипом
- б) товарным знаком
- в) философией
- г) законами

9. Тестовый вопрос 9:

Несение организацией широкой ответственности за результаты своей деятельности, направление ресурсов и усилий на решение социальных и экономических проблем общества – это:

- а) деловая культура
- б) этикет
- в) организационная культура
- г) социальная ответственность

10. Тестовый вопрос 10:

Руководящие установки, на которых базируется организация и которые относятся к целям ее существования либо средствам их достижения – это _____

11. Тестовый вопрос 11:

Установите правильную последовательность стадий конфликта:

- а) столкновение
- б) выявление несогласия
- в) обострение противоречий
- г) разрешение конфликта

12. Тестовый вопрос 12:

Основные дисфункциональные последствия конфликтов для организации:

- а) люди перестают рассматривать наличие разногласий как «зло», всегда приводящее к дурным последствиям
- б) непродуктивные, конкурентные отношения между людьми
- в) уменьшение или полное прекращение взаимодействие с противоположной стороной по решению производственных задач
- г) чувство обиды, неудовлетворенности, плохое настроение, текучесть кадров

13. Тестовый вопрос 13:

Естественная негативная реакция групп или отдельных лиц на перемены, угрожающие их интересам – это:

- а) равновесие
- б) сопротивление
- в) сдерживающие силы
- г) контроль

14. Тестовый вопрос 14:

Логотип, слоган, фирменный стиль – это элементы ... уровня организационной культуры:

- а) глубинного
- б) среднего
- в) поверхностного
- г) продольного

15. Тестовый вопрос 15:

Факторы, влияющие на формирование организационной культуры:

- а) внешние
- б) экономические
- в) внутренние
- г) политические

16. Тестовый вопрос 16:

Важный резерв сокращения требуемой численности служащих при одновременном повышении содержательности труда представляют ... и ... выполняемых ими должностных обязанностей:

- а) расширение
- б) совмещение
- в) уменьшение
- г) делегирование

17. Тестовый вопрос 17:

К основным формам участия работников в управлении организацией относятся:

- а) внесение предложений по совершенствованию работы организации
- б) осуществление своих обязанностей на рабочем месте
- в) обсуждение вопросов работы организации с работодателем
- г) приобретение путёвок в корпоративный профилакторий

18. Тестовый вопрос 18:

Самоменеджмент это:

- а) контроль за выполнением собственных дел
- б) саморазвитие индивида-менеджера
- в) организационная наука управления самим собой
- г) исследование соотношения времени и задачи

19. Тестовый вопрос 19:

В фирме «Варяг», реализующей электротехническую продукцию, возникла проблема взаимодействия работников склада и отдела розничных продаж. Противоречия, вначале затрагивавшие служебные отношения, распространились на личные взаимоотношения работников.

Установите правильную последовательность действий руководителя:

- а) выяснение претензий сторон, обсуждение взаимоприемлемых вариантов решения
- б) руководитель собирает совещание с участием представителей конфликтующих сторон
- в) выработка договоренностей, формулировка взаимных обязательств и следование им
- г) формулируется цель – конструктивное решение проблемы с максимальным учетом интересов сторон

20. Тестовый вопрос 20:

Отдел закупок в компании «Исток», после ухода на пенсию прежнего начальника, возглавил молодой сотрудник Николай С., переведенный на эту должность из иногороднего филиала компании и имеющий положительные рекомендации. При первом же знакомстве с сотрудниками отдела он пренебрежительно высказался о стиле и результатах работы своего предшественника и отдела в целом. Он стал вводить в практику работы жесткую регламентацию отношений, систему строгой отчетности и контроля. Приемы управления Николая С. вызвали отторжение сотрудников отдела, многие из которых имели достаточный опыт и необходимую квалификацию. Возник конфликт.

Укажите необходимые, на Ваш взгляд, действия в данной ситуации:

- а) уволить нового начальника
- б) уволить несогласных сотрудников отдела
- в) признать противоречия и обсудить ситуацию
- г) предоставить ситуации разрешиться самой собой

Критерии оценки:

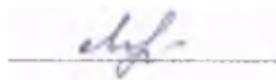
«отлично» / **1 балл** - выставляется студенту, если наблюдается от 100 до 90% правильно выполненных заданий;

«хорошо»/ **0,5 балла** - выставляется студенту, если наблюдается от 89 до 70% правильно выполненных заданий;

«удовлетворительно» / **0,3 балла** - выставляется студенту, если наблюдается от 69 до 50% правильно выполненных заданий;

«неудовлетворительно»/ **0 баллов** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

Перечень заданий для анализа деловой ситуации на основе кейс-метода

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

Кафедра экономики и управления

**Перечень заданий для анализа деловой ситуации
на основе кейс-метода
по дисциплине «Менеджмент»
(темы 3,4,9,10)**

Тема 3. Функции менеджмента

Задание 1.

В отчетном периоде фирма понесла существенные убытки. Финансовый анализ показал, что это произошло в результате роста затрат на лакокрасочную продукцию. Такая ситуация впервые случилась в практике фирмы. Руководитель предприятия вызвал экономиста, который отвечал за планирование цен и финансовых результатов на предприятии. Экономист сообщил руководителю, что пять месяцев назад единственный поставщик лаков и красок фирмы поднял цены на свою продукцию, однако до экономиста эта информация доведена не была. В связи с этим планы организации не были пересмотрены. В разговоре руководителя с менеджером по закупкам выяснилось, что тот отправил сообщение об увеличении закупочных цен экономисту на электронную почту. Однако экономист, видимо, его не получил. Руководитель поручил менеджеру по закупкам подготовить предложение о смене поставщика лакокрасочных материалов. Анализ предложения лакокрасочной продукции показал, что на рассматриваемом рынке действуют ещё четыре поставщика, продукции которых удовлетворяют требованиям фирмы к качеству, цены которых являются приемлемыми для фирмы. В результате договор был заключен с поставщиком, предложившим наиболее выгодные условия.

Сообщение о повышении цен поставщиком не дошло до экономиста в результате нарушения функции:

- а) координации
- б) контроля
- в) планирования
- г) мотивации

Задание 2. Фирма «Антей» производит компьютеры. Исследования рынка показали, что их выпуск можно увеличить с 8 тыс.ед. на 500 ед. в месяц. Чистая прибыль от продажи одного компьютера составляет 5000 руб. Известно также, что не менее востребованным товаром на рынке компьютерной техники являются принтеры. Действующие на рынке фирмы реализуют только 6 тыс.ед. этой техники в месяц, потенциально на рынке может быть реализовано до 7,5 тыс.ед. принтеров в месяц. Чистая прибыль от продажи одного принтера составляет 1500 руб. Дополнительная информация по рассматриваемой ситуации представлена в таблице.

Показатели	Значение пока-
------------	----------------

	зателя
Затраты на увеличение производства компьютеров, тыс. руб	38000
Затраты на внедрение нового продукта – принтеров, тыс. руб.	50000
Годовые постоянные издержки на производство принтеров, тыс. руб.	20000
Удельные переменные издержки на производство одного принтера, руб.	1300
Цена принтера, руб.	5200

Определение основных направлений и пропорций развития фирмы с учётом материальных источников и рыночного спроса реализуется через функцию:

- а) организации
- б) мотивации
- в) маркетинга
- г) планирования

Задание 3. Основными проблемами фирмы «Форест» являются большой износ оборудования и низкая производительность труда. На имеющемся оборудовании удельный расход материала составляет 0,3 куб. м. на изделие. Цена одного куб. м. материала на данный момент равна 9000 руб. Среднесписочная численность персонала фирмы составляет 25 человек. Руководство фирмы рассматривает три варианта приобретения нового комплекса производственного оборудования.

Показатели	Варианты оборудования		
	1	2	3
Средний объём производства изделий в месяц, шт.	750	600	780
Удельный расход материала, куб. м	0,2	0,26	0,18
Стоимость оборудования, тыс. руб.	820	780	930

Прогнозирование экономических результатов проекта и обеспечение доставки оборудования являются инструментами функций ... и ... соответственно:

- а) организации
- б) планирования
- в) контроля
- г) мотивации

Задание 4.

В ходе проверки работы отдела маркетинга компании «Парнас» 18.10.01 был выявлен ряд нарушений:

- маркетолог О.К. Озеров допустил ошибки в оформлении финансовых документов;
- менеджер по связям с общественностью Б.П. Волков провалил организацию презентации новых видов выпускаемой продукции;
- старший маркетолог Л.О. Сеницына несвоевременно выполнила задание по изучению конъюнктуры рынка, что привело к нарушению сроков разработки плана выпуска продукции на следующий год.

Руководитель фирмы «Парнас» применил к работникам следующие меры наказания:

- О.К. Озерову и Б.П. Волкову был объявлен выговор в приказе от 20.12.01;
- Л.О. Сеницыной выговор не объявлялся, так как нарушение было допущено впервые;
- Л.О. Сеницына переведена временно на должность инспектора по кадрам.

Руководитель фирмы применил к работникам функцию:

- а) организации
- б) контроля
- в) планирования
- г) мотивации

Тема 4. Процесс принятия управленческих решений

Задание 1. В отчетном периоде фирма понесла существенные убытки. Финансовый анализ показал, что это произошло в результате роста затрат на лакокрасочную продукцию. Такая ситуация впервые случилась в практике фирмы. Руководитель предприятия вызвал экономиста, который отвечал за планирование цен и финансовых результатов на предприятии. Экономист сообщил руководителю, что пять месяцев назад единственный поставщик лаков и красок фирмы поднял цены на свою продукцию, однако до экономиста эта информация доведена не была. В связи с этим планы организации не были пересмотрены. В разговоре руководителя с менеджером по закупкам выяснилось, что тот отправил сообщение об увеличении закупочных цен экономисту на электронную почту. Однако экономист, видимо, его не получил. Руководитель поручил менеджеру по закупкам подготовить предложение о смене поставщика лакокрасочных материалов. Анализ предложения лакокрасочной продукции показал, что на рассматриваемом рынке действуют ещё четыре поставщика, продукции которых удовлетворяют требованиям фирмы к качеству, цены которых являются приемлемыми для фирмы. В результате договор был заключен с поставщиком, предложившим наиболее выгодные условия.

Решение о смене поставщика является:

- а) распорядительным
- б) неалгоритмическим (незапрограммированным)
- в) интуитивным
- г) алгоритмическим (запрограммированным)

Задание 2. В отчетном периоде фирма понесла существенные убытки. Финансовый анализ показал, что это произошло в результате роста затрат на лакокрасочную продукцию. Такая ситуация впервые случилась в практике фирмы. Руководитель предприятия вызвал экономиста, который отвечал за планирование цен и финансовых результатов на предприятии. Экономист сообщил руководителю, что пять месяцев назад единственный поставщик лаков и красок фирмы поднял цены на свою продукцию, однако до экономиста эта информация доведена не была. В связи с этим планы организации не были пересмотрены. В разговоре руководителя с менеджером по закупкам выяснилось, что тот отправил сообщение об увеличении закупочных цен экономисту на электронную почту. Однако экономист, видимо, его не получил. Руководитель поручил менеджеру по закупкам подготовить предложение о смене поставщика лакокрасочных материалов. Анализ предложения лакокрасочной продукции показал, что на рассматриваемом рынке действуют ещё четыре поставщика, продукции которых удовлетворяют требованиям фирмы к качеству, цены которых являются приемлемыми для фирмы. В результате договор был заключен с поставщиком, предложившим наиболее выгодные условия.

Выявление действующих на рынке поставщиков и выбор оптимального поставщика относятся к таким этапам принятия решения, как:

- а) определение альтернатив
- б) формирование ограничений
- в) выбор альтернативы
- г) диагностика проблемы

Тема 9. Управление персоналом. Самоменеджмент

Задание 1. Мониторинг результатов деятельности ОАО «МАГ» выявил снижение темпов развития компании и ослабление ее рыночных позиций. Для приобретения дополнительных конкурентных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Значительная часть персонала настороженно отнеслась к переменам, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, задачи руководства ОАО «МАГ» для повышения инновационной активности персонала (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) жесткая система контроля и единоначалия
- б) стимулирование творчества и инициативы
- в) расширение самостоятельности и поощрение инициативы
- г) информирование и облегчение тягот перемен

Задание 2. В фирме «Варяг», реализующей электротехническую продукцию, возникла проблема взаимодействия работников склада и отдела розничных продаж. Противоречия, вначале затрагивавшие служебные отношения, распространились на личные взаимоотношения работников.

Установите правильную последовательность действий руководителя:

- а) выяснение претензий сторон, обсуждение взаимоприемлемых вариантов решения
- б) руководитель собирает совещание с участием представителей конфликтующих сторон
- в) выработка договоренностей, формулировка взаимных обязательств и следование им
- г) формулируется цель – конструктивное решение проблемы с максимальным учетом интересов сторон

Тема 10. Конфликты в управлении

Задание 1. Руководитель бухгалтерии ООО «Апис» заметил, что в его отделе в последнее время существенно снизились показатели работы. Люди чаще стали допускать ошибки, не выполняют вовремя полученные задания, участились конфликты. На прошлой неделе случился нервный срыв у одной из сотрудниц. Она давно просила предоставить ей отпуск по семейным обстоятельствам, однако сейчас в отделе было очень много работы, и руководитель отказал ей в просьбе. Сотрудница очень переживала по этому поводу, так как ей было необходимо решать семейные проблемы и в то же время много работать.

Руководитель собрал сотрудников отдела и побеседовал с ними. Выяснилось, что основная проблема неудовлетворительных результатов работы связана с рутинностью работы и высокой утомляемостью работников. Руководитель предложил пересмотреть распорядок дня и дать работникам больше возможностей для периодического отдыха на работе. Кроме того, он предоставил работникам возможность заниматься спортом и проходить образовательные и творческие курсы за счёт организации.

Ситуация с нервным срывом работницы отдела в менеджменте называется ... конфликтом:

- а) вертикальным
- б) внутриличностным
- в) горизонтальным
- г) межличностным

Задание 2. Руководитель бухгалтерии ООО «Апис» заметил, что в его отделе в последнее время существенно снизились показатели работы. Люди чаще стали допускать ошибки, не выполняют вовремя полученные задания, участились конфликты. На прошлой неделе случился нервный срыв у одной из сотрудниц. Она давно просила предоставить ей отпуск по семейным обстоятельствам, однако сейчас в отделе было очень много работы, и руководитель отказал ей в просьбе. Сотрудница очень переживала по этому поводу, так как ей было необходимо решать семейные проблемы и в то же время много работать.

Руководитель собрал сотрудников отдела и побеседовал с ними. Выяснилось, что основная проблема неудовлетворительных результатов работы связана с рутинностью работы и высокой утомляемостью работников. Руководитель предложил пересмотреть распорядок дня и дать работникам больше возможностей для периодического отдыха на работе. Кроме того, он предоставил работникам возможность заниматься спортом и проходить образовательные и творческие курсы за счёт организации.

Продуктивными (функциональными) результатами конфликтной ситуации в отделе стали:

- а) пересмотр системы моральной мотивации работников
- б) беседа с сотрудниками
- в) предоставление работникам возможностей дополнительного отдыха
- г) ухудшение морально-психологического климата в коллективе

Задание 3. Отдел закупок в компании «Исток», после ухода на пенсию прежнего начальника, возглавил молодой сотрудник Николай С., переведенный на эту должность из иногороднего филиала компании и имеющий положительные рекомендации. При первом же знакомстве с сотрудниками отдела он пренебрежительно высказался о стиле и результатах работы своего предшественника и отдела в целом. Он стал вводить в практику работы жесткую регламентацию отношений, систему строгой отчетности и контроля. Приемы управления Николая С. вызвали отторжение сотрудников отдела, многие из которых имели достаточный опыт и необходимую квалификацию. Возник конфликт.

Укажите необходимые, на Ваш взгляд, действия в данной ситуации:

- а) уволить нового начальника
- б) уволить несогласных сотрудников отдела
- в) признать противоречия и обсудить ситуацию
- г) предоставить ситуации разрешиться самой собой

Критерии оценки:

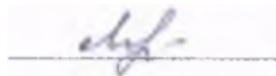
«отлично» / 1 балл - выставляется студенту, если студент проявляет глубокие знания и навыки, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций;

«хорошо»/0,5 балла - выставляется студенту, если студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность, но допускает некоторые неточности, отсутствует достаточная глубина и зрелость суждений;

«удовлетворительно» /0,3 балла - выставляется студенту, если студент отвечает недостаточно глубоко и самостоятельно, уровень знаний и сформированности компетенций не высокий, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа.

«неудовлетворительно»/0 баллов - выставляется студенту, если студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по теме.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

Кафедра экономики и управления

**Вопросы для собеседования
по дисциплине «Менеджмент»
(к темам 1-10)**

Раздел I. ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1. Введение в менеджмент

1. Что является отличительными чертами менеджмента как науки?
2. Сформулируйте существующие версии происхождения термина «менеджмент».
3. Что является объектом управления организации?
4. Что является субъектом управления организации?
5. Охарактеризуйте факторы, которые составляют внутреннюю среду.
6. Охарактеризуйте факторы, которые составляют внешнюю среду.
7. Каковы основополагающие цели и задачи менеджмента?
8. Назовите основные системообразующие категории менеджмента.
9. Охарактеризуйте основные принципы менеджмента.
10. Каковы основные закономерности менеджмента?

Тема 2. Модели менеджмента

1. Охарактеризуйте основные школы менеджмента.
2. Опишите основные элементы системы управления по Ф.У. Тейлору.
3. Сформулируйте основные идеи теории бюрократии М. Вебера.
4. Каков вклад в теорию управления Дж.Э. Мэйо?
5. Охарактеризуйте основные подходы менеджмента.
6. В чем суть американской модели менеджмента?
7. В чем суть японской модели менеджмента?
8. В чем суть арабской модели менеджмента?
9. В чем суть западноевропейской модели менеджмента?
10. Перечислите условия и факторы возникновения и развития менеджмента в России.

Раздел II. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 3. Функции менеджмента

1. Охарактеризуйте функцию менеджмента – планирование.
2. Какие этапы планирования можно выделить?
3. Охарактеризуйте функцию менеджмента – организация.
4. В чем сущность делегирования полномочий?
5. Охарактеризуйте функцию менеджмента – мотивация.
6. Назовите элементы материальной и нематериальной мотивации.
7. Охарактеризуйте функцию менеджмента – контроль.
8. Приведите основные виды контроля.
9. Охарактеризуйте специальные функции менеджмента.
10. Охарактеризуйте вспомогательные функции менеджмента.

Тема 4. Процесс принятия управленческих решений

1. Каковы основные виды принятия управленческих решений?

2. Охарактеризуйте основные этапы процесса принятия управленческих решений.
3. В чем суть неформальных методов принятия решений?
4. В чем суть коллегиальных методов принятия решений?
5. В чем суть коллективных методов принятия решений?
6. Каковы основные модели принятия решений в организации?
7. В чем суть гуманистической парадигмы мира?
8. Прокомментируйте подходы к принятию управленческих решений.
9. Охарактеризуйте факторы, формирующие качество управленческих решений.
10. Прокомментируйте различные виды ответственности менеджера за принимаемые решения.

Тема 5. Коммуникации в организации

1. Что такое «коммуникация»?
2. Охарактеризуйте основные этапы коммуникационного процесса.
3. Перечислите виды коммуникационных сетей.
4. Выделите особенности прохождения информационных потоков в коммуникационных сетях различного типа.
5. Проанализируйте сущность различных стилей в межличностных коммуникациях.
6. Каковы наиболее эффективные приемы устранения коммуникативных барьеров?
7. Охарактеризуйте элементы процесса общения.
8. Изложите правила организации различных форм делового общения.
9. Проанализируйте эффективность применения различных способов делового общения.
10. Охарактеризуйте влияние современных технических средств на эффективность коммуникационных процессов.

Тема 6. Организационные структуры управления

1. Что такое «структура»?
2. Охарактеризуйте основные элементы структуры управления.
3. Каковы основные требования, предъявляемые к структуре управления?
4. Какие организационные структуры управления относятся к бюрократическим?
5. Охарактеризуйте линейно-функциональную структуру, ее преимущества и недостатки.
6. Какие организационные структуры управления относятся к адаптивным?
7. Охарактеризуйте матричную структуру, ее преимущества и недостатки.
8. Какие организационные структуры управления относятся к инновационным?
9. Охарактеризуйте многомерную структуру.
10. Каковы особенности построения организационных структур управления в настоящее время?

Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Тема 7. Управление инновациями

1. В чем суть инноваций?
2. Охарактеризуйте сущность организационных изменений.
3. Назовите диагностические признаки, обуславливающие необходимость изменений.
4. Прокомментируйте динамику изменений в организации.
5. Охарактеризуйте основные виды изменений в организации.
6. Проанализируйте положительные и отрицательные последствия изменений.
7. Охарактеризуйте стадии процесса изменений К. Левина.

8. Изложите суть модели управления изменениями Л. Грейнера.
9. Опишите стили проведения изменений в организации.
10. Проанализируйте причины сопротивления изменениям.

Тема 8. Организационная культура

1. Раскройте сущность понятия "организационная культура".
2. Прокомментируйте основные факторы, определяющие организационную культуру.
3. Сформулируйте отличия между субъективной и объективной организационной культурой.
4. Проанализируйте основные компоненты, формирующие организационную культуру.
5. Выделите ведущие признаки организационной культуры типа "семья".
6. Каковы, по вашему мнению, базовые основы формирования организационной культуры российских предприятий?
7. Что такое корпоративная культура?
8. Каково значение имиджа менеджера?
9. Что предусматривается под социальной ответственностью менеджера?
10. Что подразумевается под профессиональной этикой?

Тема 9. Управление персоналом. Самоменеджмент

1. Охарактеризуйте принципы современной концепции управления персоналом.
2. Дайте характеристику персонала конкретной организации.
3. Составьте ранжированный перечень требований, предъявляемых к персоналу современной организации.
4. Опишите функции служб управления персоналом.
5. Сравните преимущества и недостатки внутренних и внешних источников набора персонала.
6. Обоснуйте ведущие, на ваш взгляд, критерии оценки персонала.
7. Что такое «самоменеджмент»?
8. Что необходимо соблюдать для успешного самоменеджмента?
9. Перечислите деловые качества менеджера?
10. В чем заключается сущность рационализации рабочего времени руководителя?

Тема 10. Конфликты в управлении

1. Что такое «конфликт»?
2. Проанализируйте структуру конфликта.
3. Дайте классификацию видов конфликтов.
4. Проанализируйте основные причины конфликтов.
5. Изложите сущность сетки Томаса-Килменна.
6. Что такое «стресс»?
7. Выделите основные причины стрессов.
8. Изложите позитивные и негативные стороны воздействия стрессов для личности и организации.
9. Рассмотрите модель стрессовой реакции.
10. Изложите сущность организационного стресса и способов его преодоления.

Критерии оценки:

«отлично» / 1 балл - выставляется студенту, если студент свободно отвечает на вопросы, показывает глубокое знание темы, проявляет глубокие знания и навыки, аналитиче-

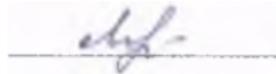
ские способности, аргументирует собственное мнение, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций;

«хорошо»/0,5 балла - выставляется студенту, если студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, но допускает некоторые неточности, отсутствует достаточная глубина и зрелость суждений;

«удовлетворительно» /0,3 балла - выставляется студенту, если студент отвечает недостаточно глубоко и самостоятельно, может ответить лишь на некоторые вопросы темы, уровень знаний и сформированности компетенций невысокий, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

«неудовлетворительно»/___баллов - выставляется студенту, если студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления
Темы эссе
по дисциплине «Менеджмент»
(к темам 1-3,5,8,10)

Раздел I. ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1. Введение в менеджмент

1. Менеджмент – это наука или искусство?
2. Понятия «менеджмент» и «управление»: сходства и различия.
3. Цели, средства достижения, результат управленческой деятельности: какова взаимосвязь?
4. Каким я вижу обучение по специальности?

Тема 2. Модели менеджмента

1. Современные модели менеджмента: сравнительный анализ.
2. Использование основных составляющих зарубежных моделей менеджмента в России: современный взгляд.
3. Подходы к управлению в российском менеджменте: возможность и целесообразность заимствования из зарубежной практики.

Раздел II. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 3. Функции менеджмента

1. Проблемы формирования стратегического плана в условиях неопределенности внешней среды.
2. Контролирующая функция менеджмента: проблема соотношения самостоятельности работника и контроля со стороны руководства.
3. Теория мотивации А. Маслоу сегодня: ограничения и недостатки.
4. Особенности формирования управленческого звена в России.

Тема 5. Коммуникации в организации

1. Невербальные компоненты деловых коммуникаций: проблема интерпретации.
2. Как противостоять давлению в деловых переговорах?
3. Манипуляции, применяемые в деловых переговорах: распознавание и нейтрализация.
4. Деловая коммуникация в Интернет: за и против.
5. Основные проблемы письменной коммуникации: как найти решение
6. Деловая беседа по телефону: как избежать ошибок?

Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Тема 8. Организационная культура

1. Субъективная и объективная организационная культура: в чем отличия?
2. Основные тенденции развития организационной культуры: современный взгляд.
3. Формирование продуктивного имиджа организации: наиболее важные приемы.
4. Корпоративная культура: миф или реальность?

Тема 10. Конфликты в управлении

1. Стратегии поведения в конфликтной ситуации: сравнительный анализ.
2. Конфликтная личность как источник противоречий и конфликтов в организации.
3. Конфликты в коллективе: неизбежность или...?

Критерии оценки:

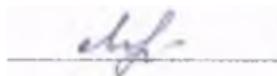
«отлично» /2 балла - выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

«хорошо»/1 балл - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

«удовлетворительно» /0,5 балла - выставляется студенту, если эссе в целом раскрывает суть проблемы, но содержание поверхностное, слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное.

«неудовлетворительно»/0 баллов - выставляется студенту, если эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, либо не содержит авторских умозаключений и не отражает усвоение материала по поставленной проблеме.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

Приложение 8
Перечень тем рефератов

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Кафедра экономики и управления
Темы рефератов
по дисциплине «Менеджмент»
(к темам 3,4,6,7,9)

Раздел II. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 3. Функции менеджмента

1. Сущность и основные виды стратегии организации.
2. Причины низкой эффективности делегирования и пути преодоления.
3. Осуществление функции мотивации: конкретные действия.
4. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование: цели и задачи.

Тема 4. Процесс принятия управленческих решений

1. Повышение эффективности процесса выработки и принятия управленческого решения.
2. Специфика принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска.
3. Особенности выбора оптимального варианта решения на основе критерия оптимальности Парето.
4. Достоинства и недостатки коллективных методов принятия решений.
5. Применение математического моделирования в целях оптимизации управленческих решений.
6. Особенности принятия решений на основе метода «мозговая атака».

Тема 6. Организационные структуры управления

1. Сравнительный анализ подходов и методов проектирования современной организации.
2. Факторы, влияющие на выбор типа организационной структуры.
3. Современный взгляд на проблему централизации и разделения труда.
4. Сравнительный анализ иерархических и сетевых структур.
5. Формирование оптимальной иерархии в организации.

Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Тема 7. Управление инновациями

1. Инновации в организации: их роль в развитии организации.
2. Организация инновационной деятельности на предприятии.
3. Социально-психологическое обеспечение нововведений в организации.

Тема 9. Управление персоналом. Самоменеджмент

1. Факторы формирования личности в организации.
2. Личность менеджера в системе управления.
3. Современные концепции управления персоналом.
4. Современные персонал-технологии в процессе управления персоналом.

5. Профессиональное «выгорание»: понятие, причины, стадии, профилактика.

Критерии оценки:

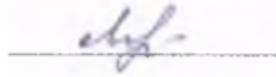
«отлично» /1 балл - выставляется студенту, если реферат глубоко и полно раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует творческое мышление, отражает самостоятельное изучение и систематизацию литературных источников, содержит элементы научного исследования;

«хорошо»/0,5 балла - выставляется студенту, если реферат раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует навыки самостоятельного изучения и систематизации литературных источников, но имеет отдельные погрешности;

«удовлетворительно» /0,3 балла - выставляется студенту, если реферат в целом раскрывает суть проблемы, но содержание недостаточно самостоятельное, отдельные вопросы изложены поверхностно;

«неудовлетворительно»/0 баллов - выставляется студенту, если реферат не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, содержание не отражает усвоение материала по заданной теме.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

Приложение 9**Перечень вопросов для подготовки к зачету с оценкой**

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

Кафедра экономики и управления

**Вопросы для подготовки к зачету с оценкой
по дисциплине «Менеджмент»
для студентов 1 курса
Направление подготовки 38.03.07 «Товароведение»
направленность (профиль) программы «Товарная экспертиза и оценочная
деятельность»**

1. Содержание понятия «менеджмент».
2. Основные категории менеджмента.
3. Принципы менеджмента и тенденции их развития.
4. Школы менеджмента.
5. Подходы к управлению организацией.
6. Развитие управленческих идей в России.
7. Модели менеджмента и факторы, определяющие их формирование.
8. Сравнение американской и японской моделей менеджмента.
9. Характерные особенности западноевропейской модели менеджмента.
10. Возможности использования основных составляющих зарубежных моделей менеджмента в России.
11. Понятие и классификация организаций.
12. Организационно-правовые формы организации.
13. Законы организации и динамика развития.
14. Особенности функционирования организации на разных этапах жизненного цикла.
15. Внешняя среда организации.
16. Внутренняя среда организации.
17. Природа и классификация функций менеджмента.
18. Общие функции менеджмента как составные части любого процесса управления.
19. Планирование как функция менеджмента.
20. Этапы стратегического планирования.
21. Организация как функция менеджмента.
22. Иерархические структуры управления.
23. Адаптивные структуры управления.
24. Инновационные структуры управления.
25. Мотивация как функция управления.
26. Содержательные теории мотивации.
27. Процессуальные теории мотивации.
28. Современные теории мотивации.
29. Контроль как функция управления.
30. Сущность и классификация методов управления.

31. Экономические методы управления и их реализация.
32. Организационно-распорядительные методы управления.
33. Социально-психологические методы управления.
34. Сущность и классификация управленческих решений.
35. Факторы, формирующие качество управленческих решений.
36. Методы разработки и принятия управленческих решений.
37. Особенности принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности.
38. Преимущества и недостатки коллективных методов принятия решений.
39. Информационное обеспечение менеджмента: понятие, классификация, требование к информации.
40. Организационные коммуникации и управление ими.
41. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
42. Сущность инновационного менеджмента.
43. Понятие организационной культуры и ее составные элементы.
44. Формирование организационной культуры и управление ею.
45. Этика менеджмента и управление ею.
46. Управление персоналом в организации: современные концепции.
47. Система управления персоналом в организации.
48. Основные требования к профессиональной деятельности менеджмента.
49. Личность менеджера в системе управления.
50. Управление изменениями: действия менеджера.
51. Сопротивление организационным изменениям и их преодоление.
52. Самоменеджмент; концепции самоменеджмента.
53. Конфликты в управлении.
54. Способы управления конфликтами.
55. Симптомы стресса и психическое состояние персонала.
56. Управление персоналом в условиях стресса.
57. Власть и влияние в организации.
58. Стили руководства в организации.
59. Сущность и составляющие эффективности менеджмента.
60. Оценка эффективности менеджмента.

Практические задания к зачету с оценкой

1. Начальника отдела кадров Громова И.С. назначили на должность заместителя директора по управлению персоналом организации, где он работает. Это привело к росту размеров вознаграждения за труд и способствовало реализации стремления работника к продвижению по службе. Определите вид карьеры Громова И.С.

2. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном периоде составила 2200 чел. В течение отчетного года было принято 250 чел.; отправлено на пенсию 10 чел., призвано в армию 42 чел., высвобождено по сокращению штатов 120 чел., вышло по собственному желанию 20 чел., уволено за прогул 6 чел. Укажите, как рассчитывается коэффициент текучести персонала. Рассчитайте коэффициент текучести персонала (в%) на предприятии в отчетном периоде.

3. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации (при необходимости выбрать несколько вариантов ответа)?

- назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться

- опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников

- не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы
- представить новичка коллективу подразделения.

4. Проанализируйте ситуацию и дайте ответ.

Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

- пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;
- попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;
- лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;
- выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

5. Проанализируйте ситуацию и дайте ответ.

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по Вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

- установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;
- попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;
- выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.;
- изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

6. Руководство приняло решение включить в систему мотивации предприятия материальное поощрение работниц. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%.

Определите плановую численность персонала.

7. Вследствие негативного влияния конфликта на отношения в коллективе было отмечено ухудшение морально-психологического климата и увеличение текучести персонала организации. Среднесписочная численность работающих на предприятии - 2100 чел. В течение года уволено по разным причинам 250 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения 180 чел. Принято на работу – 230 чел. Рассчитайте коэффициенты текучести персонала.

8. В связи с расширением дилерской сети фирма, следуя концепции специализированного обучения, провела обучение персонала в количестве 10 чел.

Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. руб. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. руб. Рассчитайте эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда (в тыс. руб.).

9. Проанализируйте ситуацию и дайте ответ.

Вы ведете отбор кандидатов на вакантную должность в Вашу фирму. При разговоре с некоторыми из них Вы выясняете, что они не имеют своей целью получение работы в Вашей фирме. Каких кандидатов Вы отберете для работы: тех, кто стремится к работе именно в Вашей фирме, или будете руководствоваться какими-либо другими критериями?

10. Новый работник Вашего отдела постоянно говорит о том, что он выполняет задание, порученное ему, намного лучше и быстрее своего коллеги, с которым совместно работает. Но на деле оказывается, что это не так. Вы приглашаете его на беседу и говорите:...

11. Вы находитесь в поиске работы. На очередном конкурсном отборе Вам предлагают заполнить анкету. В графы «Ф.И.О.», «Пол», «Профессия» Вы вписываете свои данные автоматически, а вот над графой «Цель» Ваша авторучка «замерла». Сформулируйте цель так, чтобы Вы прошли отбор и заинтересовали работодателя.

12. Проанализируйте следующую ситуацию. Как только руководитель выявил каналы распространения слухов в организации, то периодически сам организовывал утечку информации через секретаря и узнавал о реакции на нее по каналам обратной связи в этой системе, перед тем как принимать решение. Таким образом, он выявлял возможную реакцию сотрудников. Если она оказывалась благоприятной, он выполнял намеченное, если нет - заново обдумывал план действий.

Какой вид коммуникаций использовал руководитель в данной ситуации?

- формальные
- неформальные.

13. Представьте себе, что обсуждаемая проблема явилась причиной конфликта, возникшего между Вами и Вашим коллегой. Через некоторое время Вы поняли, что рассматриваемая проблема не столь важна для Вас, и Вы не хотите тратить силы на решение данной проблемы. При этом противоположная сторона (Ваш коллега) обладает значительно большей властью. Какой стиль поведения следует выбрать Вам в данной ситуации?

14. Проанализируйте ситуацию. Вы претендуете на вакантную должность. Во время собеседования Вас неожиданно спрашивают: «Хотели бы Вы занять место Вашего руководителя?» Вы понимаете, что интервьюер хочет знать, насколько Вы склонны к конфронтации, насколько Вы честолюбивы и высокомерны. Также он хочет выяснить, насколько Вы ориентированы на достижение цели.

Как Вам следует ответить, чтобы иметь шанс получить это место работы? Выберите наиболее подходящий ответ.

- «Нет, что Вы! Я не претендую на место моего руководителя».
- «Почему бы и нет? Мой опыт и знания вполне позволяют мне этого желать».
- «Если через некоторое время мой руководитель получит повышение, я надеюсь внести в это достаточно весомый вклад. Я ищу руководителя, который поможет мне развить мои способности и вырасти вместе с ним».
- Иной вариант.

15. Проанализируйте ситуацию.

Сотрудник Степанов А.И. занимает рядовую должность в одном из подразделений организации. При этом он постоянно получает приглашения на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, имеет доступ к неформальным источникам информации, отдельные важные поручения руководства. При этом уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

К какому виду карьеры относится карьера Степанова А.И.?

16. В результате неблагоприятных факторов производительность труда персонала компании «ХХХ» снизилась с 8900 руб. до 8220 руб. Вследствие этого денежная выручка при постоянной численности персонала 25 чел. уменьшилась на _____ тыс. руб.

17. За счет благоприятных факторов объем продаж компании «Максимус» увеличился с 7630 тыс. руб. на 21%. Прирост производительности труда при постоянной численности персонала 18 чел. составил _____ тыс. руб.

18. В результате стимулирующих мероприятий объем продаж организации увеличился на 575 тыс. руб. При условии, что доля прибыли от продаж в денежной выручке составляет 12%, прирост прибыли от продаж составит _____ тыс. руб.

19. Для поощрения новаторов руководство компании «Дюна» приняло решение об увеличении фонда оплаты труда с 1230 тыс. руб. на 11%. К поощрению представлены 9 чел. Дополнительные выплаты на каждого сотрудника составили _____ тыс. руб.

20. Руководитель ООО «Виразж» (численность персонала 28 чел.) использует стиль управления, характеризующийся централизацией власти, единоличным принятием решений, жесткой дисциплиной и контролем. Стиль управления, используемый руководителем ООО «Виразж», называется:

- либеральный
- консультативный
- авторитарный
- адаптивный

Каковы могут быть последствия выбранного стиля руководства в ООО «Виразж»:

- развитие неформального общения, разрыв личных связей
- расширение полномочий и ответственности
- снижение квалификации и производительности труда
- рост текучести и неудовлетворенности трудом

Какова текучесть персонала в ООО «Виразж» (в %), если из организации за год по собственному желанию уволились 7 чел.

21. В магазине игрушек «Малыш» с численностью 15 чел. производительность труда снизилась на 3200 руб. Вследствие этого потери денежной выручки составили _____ тыс. руб.

22. Руководитель организации «Акцент» Светлана А., помимо профессиональных компетенций, обладает привлекательными личными качествами, которые вызывают симпатии и уважение со стороны персонала, желание подчиняться, а иногда – подражать руководителю.

Форма власти в данной организации называется:

- диктаторской
- принудительной
- харизматической
- экспертной

23. Руководитель торгово-закупочной фирмы «РУС» Андрей С. в контактах с деловыми партнерами и подчиненными часто использует способ делового общения, который характеризуется отношением к партнеру как к средству достижения цели. Андрей С. нередко манипулирует фактами, уклоняется от прямых ответов, использует неоднозначные выражения.

Способ общения, используемый руководителем фирмы «РУС», называется:

- соперничество
- сотрудничество
- манипулирование
- согласие

24. Вследствие ошибок в системе управления в компании «Радон» возросли стрессовые нагрузки на персонал. Последствиями индивидуального стресса являются следующие виды изменений (укажите не менее двух вариантов ответа):

- физиологические
- организационные
- психологические
- технические

В результате неблагоприятных факторов производительность труда персонала компании «Радон» снизилась с 8900 руб. до 8220 руб. Вследствие этого денежная выручка при постоянной численности персонала 25 чел. уменьшилась на _____ тыс. руб.

25. В фирме «Паритет» возникли конфликтные взаимоотношения между работниками отдела по работе с клиентами и службы доставки. Установите последовательность процедуры разрешения конфликтной ситуации:

1 установление цели – согласование пожеланий клиентов о времени доставки товаров с необходимостью рационализации движения транспорта фирмы

2 определение ограничений по условиям доставки (время доставки по часам и дням недели, периодичность доставки, интервал завоза, частота движения)

3 установление критериев оценки работы (удовлетворенность покупателей, материальные затраты, удовлетворенность персонала и др.)

4 выработка альтернативных вариантов решения проблемы, выбор оптимального из них

26. Какую функцию менеджмента следует использовать руководству компании «Триада» для повышения заинтересованности персонала в результатах труда:

планирование

контроль

мотивация

организация

При увеличении стимулирующих выплат в среднем на 3,5 тыс. руб./чел. при численности персонала 24 чел. расходы на оплату труда в организации увеличатся на _____ тыс. руб.

27. Руководство компании «Дюна» приняло решение о внедрении инноваций в работу организации. Это вызвало негативную реакцию персонала в виде неприятия и сопротивления. Данное явление называется:

инновационный сбой

инновационный спад

=инновационный барьер

инновационный кризис

Для повышения инновационной активности персонала компании «Дюна» целесообразно:

введение системы отчетов

профессиональное развитие и обучение

жесткая система контроля

поощрение творчества и инициативы

Для поощрения новаторов руководство компании «Дюна» приняло решение об увеличении фонда оплаты труда с 1230 тыс. руб. на 11%. К поощрению представлены 9 чел. Дополнительные выплаты на каждого сотрудника составили _____ тыс. руб.

28. В агропромышленной компании на 1 руб. денежной выручки приходится в среднем 0,14 руб. расходов на оплату труда. При объеме денежной выручки 8250 тыс. руб. размер оплаты труда работников составил _____ тыс. руб.

29. Представьте себе, что Вы - руководитель подразделения и Вам нужно подобрать наиболее эффективные средства воздействия на трех подчиненных.

1) Николай Иванович, 54 года. Женат, имеет взрослых сыновей, старший работает в банке, младший заканчивает в этом году университет. Николай Иванович - отличный специалист, к нему часто обращаются за советом другие сотрудники. Он очень спокойный, мягкий человек. Что Вас волнует - это его обидчивость и желание настоять на своей правоте.

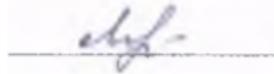
2) Алексей, 24 года, холост. Молодой специалист, талантливый, амбициозный. Иногда не рассчитывает свои силы, беря на себя слишком трудные задачи, из-за чего бывают срывы сроков выполнения работ и конфликты с другими сотрудниками.

3) Оксана, 22 года, замужем, имеет маленького ребенка. С ребенком сидит приходящая няня. Оксана - хороший секретарь, она исполнительна, добросовестна. Сотрудники считают, что на нее можно положиться. Не так давно ей предложили перейти в отдел маркетинга с более высоким окладом, но она отказалась, потому что там пришлось бы регулярно задерживаться на работе, а этого делать она не может из-за ребенка.

Что, по Вашему мнению, может компенсировать недостаточный уровень оплаты труда для Николая Ивановича, для Алексея и Оксаны? Выберите из списка по два самых значимых фактора для каждого сотрудника: хороший климат в коллективе; гибкий график работы; возможности для проявления инициативы и самостоятельности; развитие профессиональной карьеры; справедливая оценка трудового вклада; уверенность в завтрашнем дне.

30. Для поощрения новаторов руководство компании «Дюна» приняло решение об увеличении фонда оплаты труда с 1230 тыс. руб. на 11%. К поощрению представлены 9 чел. Дополнительные выплаты на каждого сотрудника составили _____ тыс. руб.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

Комплект заданий для выполнения контрольной работы студентами заочной формы обучения

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики и управления
Комплект заданий для выполнения контрольной работы
для студентов заочной формы обучения
по дисциплине «Менеджмент»**

Тема 1. Понятие, сущность, закономерности, принципы и основные категории менеджмента

Введение

1. Сущность основных категорий менеджмента.
2. Общие принципы менеджмента различных авторов.
3. Принципы торговой организации.

Заключение

Литература.

Тема 2. Эволюция концепций менеджмента

Введение

1. Основные отличия различных направлений в классической теории менеджмента.
2. Основные положения «Школы человеческих отношений».
3. Современные подходы в менеджменте, их суть; особенности национального менеджмента.

Заключение

Литература.

Тема 3. Особенности развития менеджмента в России

Введение

1. Особенности управления в условиях общественной формы собственности.
2. Анализ экономических реформ с 1965 года по 1985 год.
3. Основные результаты рыночных преобразований нашей страны.

Заключение

Литература.

Тема 4. Модели менеджмента и их характеристика

Введение

1. Тип собственности и его влияние на модель менеджмента.
2. Формирование модели менеджмента на основе формы государственного устройства.
3. Зрелость рыночных отношений как фактор, определяющий формирование модели менеджмента.

Заключение

Литература.

Тема 5. Американская модель менеджмента

Введение

1. Основные исторические предпосылки современного американского менеджмента.
2. Характеристика основных факторов, определяющих американскую модель менеджмента.
3. Значение стратегического управления в американских корпорациях.

Заключение

Литература.

Тема 6. Японская модель менеджмента

Введение

1. Сущность японской модели менеджмента.
2. Влияние национального фактора на развитие менеджмента в Японии.
3. Сравнительный анализ японской и американской моделей менеджмента.

Заключение

Литература.

Тема 7. Западноевропейская модель менеджмента

Введение

1. Принципы государственного регулирования экономики М. Кейнса.
2. Суть социального партнерства как типа отношений между предпринимателями и работниками.
3. Основы шведской модели социализации.

Заключение

Литература.

Тема 8. Организация как система управления

Введение

1. Сущность организации, подходы к ее управлению.
2. Виды организаций.
3. Основные отличительные черты внешней и внутренней среды организации.
4. Формальная и неформальная структура организации.

Заключение

Литература.

Тема 9. Функции менеджмента

Введение

1. Сущность функций менеджмента.
2. Принципы формирования функций менеджмента любой организации.
3. Взаимосвязь общих, частных и вспомогательных функций менеджмента.

Заключение

Литература.

Тема 10. Организационные структуры управления

Введение

1. Основные тенденции трансформирования организационной структуры управления хозяйственной организации.
2. Предпосылки выбора того или иного вида организационной структуры управления хозяйственной организации.
3. Основные требования к организационной структуре управления.

Заключение

Литература.

Тема 11. Методы менеджмента

Введение

1. Мотивационная направленность различных методов управления.
2. Значение экономических методов управления в современных условиях.
3. Организационно-распорядительные методы управления.
4. Цель и задачи социально-психологических методов управления.

Заключение

Литература.

Тема 12. Управление персоналом

Введение

1. Основные показатели, характеризующие персонал организации.
2. Содержание и особенности работы с персоналом управления торговой организации.
3. Преимущество и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала управления.

Заключение

Литература.

Тема 13. Решения в менеджменте

Введение

1. Управленческие решения как основа эффективной работы руководителя-менеджера.
2. Этапы принятия управленческого решения.
3. Взаимосвязь личных качеств руководителя-менеджера и процесса принятия управленческого решения.

Заключение

Литература.

Тема 14. Мотивация

Введение

1. Основные определения основных категорий, используемых в мотивации.
2. Различия между содержательными и процессуальными теориями мотивации.
3. Сущность понятия «оптимальная система мотивации».

Заключение

Литература.

Тема 15. Формы власти и влияния

Введение

1. Взаимосвязь власти и влияния.
2. Характеристика основных форм власти, их сильные и слабые стороны.
3. Формы власти наиболее действенные на современном этапе развития общества.

Заключение

Литература.

Тема 16. Основные теории лидерства. Стили руководства.

Введение

1. Различия между руководителем-менеджером и лидером.
2. Взаимосвязь стиля управления и подразделений организации.
3. Наиболее эффективный стиль руководства в XXI веке, с учетом происходящих перемен в культуре и технологии.

Заключение

Литература.

Тема 17. Управление конфликтами, стрессами и изменениями

Введение

1. Основные причины конфликтов, возникающих в трудовых коллективах торговых организаций, и их виды.
2. Стрессы в торговой организации и методы их профилактики.
3. Роль менеджера в управлении конфликтом в организации.

Заключение

Литература.

Тема 18. Оценка эффективности менеджмента

Введение

1. Общее понятие об эффективности менеджмента.
2. Критерии и показатели используемые для оценки эффективности управления хозяйственной организацией.
3. Сущность социальной эффективности управления организацией.

Заключение

Литература.

Тема 19. Особенности менеджмента на внутреннем и международном рынках

Введение

1. Особенности регулирования предпринимательской деятельности различных форм собственности.
2. Основные направления государственного регулирования внешне-экономической деятельности организаций.
3. Основы международного правового регулирования коммерческой деятельности организации.

Заключение

Литература.

Тема 20. Самоменеджмент

Введение

1. Понятие «самоменеджмент», его сущность.
2. Составление плана рабочего дня руководителя.
3. Роль самоменеджмента в период перехода к рыночным отношениям.

Заключение

Литература.

Методические указания по выбору варианта и оформлению контрольной работы

Цель выполнения контрольной работы - более глубокое изучение студентами отдельных тем дисциплины в процессе самостоятельной работы над теоретическим материалом по курсу «Менеджмент».

В соответствии с рабочими учебными планами студенты должны по данной дисциплине написать одну контрольную работу.

Перечень контрольных работ содержит двадцать вариантов тем, из которых студент выбирает и выполняет одну контрольную работу в соответствии с таблицей выбора.

Работа может быть выполнена как в рукописном, так и в печатном виде. Текст должен быть написан на одной стороне листа с интервалом между строчками 10 мм (для рукописной работы) или 1,5 интервала и шрифтом 14 (для машинописной работы). Поля: слева страницы - 30 мм, справа - 15 мм, сверху и снизу - 20 мм. Бумага используется формата А4 (210х297 мм).

Общий объем контрольной работы должен составлять не менее 10 страниц машинописного текста, нумерация страниц начинается с титульного листа.

Контрольная работа по структуре должна состоять из введения, содержательной части, заключения, практического задания и списка литературы, которые отражаются в плане работы.

Введение является обязательным и отражает значимость для будущих специалистов в области сравнительного менеджмента, изучения дисциплины в целом, а также актуальность выбранной темы.

Содержательная часть подразделяется на отдельные разделы (не более трех), выделение которых помогает структурировать излагаемый материал.

В тексте работы каждый раздел желательно выделять. Рисунки (схемы, графики) и таблицы должны иметь сквозную нумерацию. Номер и название таблицы обозначается вверху таблицы, номер и название рисунка - внизу. При выполнении работы необходимо привести практические примеры по рассматриваемой проблеме.

В заключении необходимо кратко подвести итог рассмотренным вопросам и сфор-

мулировать возможные рекомендации.

В практическом задании необходимо отразить самостоятельное выполнение работы и понимание теоретического материала.

На использованные при выполнении работы литературные источники и периодические издания необходимо делать в тексте работы ссылки, указывая их порядковые номера в списке литературы, который является неотъемлемой частью работы и составляется в алфавитном порядке.

На титульном листе указывается Министерство, университет, факультет, кафедра, название предмета, тема; фамилия, имя, отчество студента, курс, группа; должность, фамилия, имя, отчество преподавателя; город и год выполнения работы.

Выполнение контрольной работы включает два этапа: 1 этап – раскрытие теоретического вопроса; второй этап - практическое задание.

Номер темы выбирается по первой букве фамилии студента на основе представленной таблицы.

Первая буква фамилии студента	№ темы						
А, Х	1	Е, Э	6	Л	11	Р	16
Б, Ц	2	Ж, Ю	7	М	12	С	17
В, Ч	3	З, Я	8	Н	13	Т	18
Г, Ш	4	И	9	О	14	У	19
Д, Щ	5	К	10	П	15	Ф	20

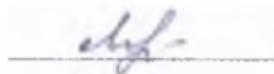
Второй этап для всех вариантов одинаковый: Дайте оценку внешней и внутренней среды предприятия (на котором вы работаете, если такового нет, то другого крупного предприятия – на свой выбор).

Критерии оценки:

«зачтено» - выставляется студенту при условии полного изложения ответа на теоретические вопросы, самостоятельного освещения темы, правильного выполнения практического задания. Допускаются отдельные погрешности и ошибки на уровне не более 50%;

«не зачтено» - выставляется студенту при условии неполного изложения ответа на теоретические вопросы, отсутствии самостоятельности в освещении темы, ошибках в выполнении практического задания. Уровень неправильного выполнения заданий составляет более 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

Фонд оценочных средств с внесенными дополнениями и изменениями рекомендован к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 7 от 27.02.2020 г.

Заведующий кафедрой

Тамар И.В. Балашова

Фонд оценочных средств с внесенными дополнениями и изменениями рекомендован к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 7 от 25.02.2021.

Заведующий кафедрой

Тамар И.В. Балашова