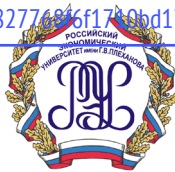


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 09.09.2024 14:34:00
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768%17%9bd17a9

**Приложение 6 к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
направленности (профиля) «Менеджмент организации»**



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 » июня 2019 № 9

Зав. КЭУ, к.э.н., доц.  И.В. Балашова

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.Б.11.01 ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА
для студентов приема 2020 г.

**Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
Направленность (профиль) программы
«Менеджмент организации»**

**Уровень высшего образования Бакалавриат
Программа подготовки прикладной бакалавриат**

Составитель:



(подпись)

Т.Е. Кравченко

Краснодар
2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----------|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 3 |
| 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ | 3 |
| 3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСОВЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | 4 |
| 4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ | 6 |
| 5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ | 8 |
| 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 | 11 |
| 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ | 12 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ: | |
| 1. Перечень вопросов и практических заданий к зачету | 14 |
| 2. Перечень вопросов и практических заданий к экзамену..... | 16 |
| 2. Комплект тестовых заданий по разделу 3 «Управление организацией» по теме 10 | 45 |
| 3. Деловая ситуация на основе кейс-стади..... | 51 |
| 4. Вопросы для собеседования | 54 |
| 5. Тематика эссе | 58 |
| 6. Комплект тестовых заданий для входного контроля (диагностическое тестирование).. | 61 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Теория менеджмента» является неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки знаний и уровня сформированности компетенций студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленности программы «Менеджмент организации» и обеспечивают качество образовательного процесса.

Оценочные средства входят в состав ОПОП ВО, представляют собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения студентами установленных результатов обучения, указанных в рабочей программе практики.

Фонд оценочных средств используется при проведении текущего контроля успеваемости (контроля самостоятельной работы) и промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины 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 профессиональной подготовки обучающихся в процессе изучения смежных дисциплин: «Методы принятия управленческих решений», «Теория организации», «Теория менеджмента», «Организационное поведение» и др.

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

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Целью разработки оценочных средств является контроль качества усвоения компетенций обучающимися на данном этапе образовательного процесса.

Задачи, решаемые при помощи оценочных средств по учебной дисциплине «Теория менеджмента»:

-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 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

Изучение учебной дисциплины «Теория менеджмента» направлено на формирование следующих компетенций:

ОПК- 3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ПК-1- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Основными этапами формирования данных компетенций при изучении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебной дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями.

Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций обучающимися.

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

Таблица 1

| Разделы (темы) дисциплины (модулей) | Формируемые компетенции (коды компетенций) | |
|---|---|-------|
| | ПК-1 | ОПК-3 |
| курс 1, семестр 1,2 | | |
| Раздел 1. ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА | | |
| Тема 1 Введение в менеджмент | + | + |
| Тема 2 Модели менеджмента | + | + |
| Раздел 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА | | |
| Тема 3 Функции менеджмента | + | + |
| Тема 4 Процесс принятия управленческих решений | + | + |
| Тема 5 Коммуникации в организации | + | + |
| Тема 6 Организационные структуры управления | + | + |
| Раздел 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ | | |
| 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 «Теория менеджмента»

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

Таблица 2

| Контролируемые разделы, темы дисциплины | Формируемые компетенции (код) | Оценочные средства | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------------|---|----------------------|
| | | Тестовые задания, кол-во | Другие оценочные средства | |
| | | | Вид | Кол-во (комплект) |
| Входной контроль | | | | |
| Основы менеджмента | ОПК-3; ПК-1 | 20 | Диагностическое тестирование | 1 |
| Текущий контроль | | | | |
| Тема 1 Введение в менеджмент | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе | 2 |
| Тема 2 Модели менеджмента | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе, деловая ситуация | 3 |
| Тема 3 Функции менеджмента | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе, деловая ситуация | 3 |
| Тема 4 Процесс принятия управленческих решений | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе, деловая ситуация | 3 |
| Тема 5 Коммуникации в организации | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе, деловая ситуация | 3 |
| Тема 6 Организационные структуры управления | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе, деловая ситуация | 3 |
| Тема 7 Управление инновациями | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе, деловая ситуация | 3 |
| Тема 8 Организационная культура | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, | 3 |

| | | | | |
|---|-------------|-----|--|--------|
| | | | Тематика эссе, деловая ситуация | |
| Тема 9 Управление персоналом. Самоменеджмент | ОПК-3; ПК-1 | - | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе, деловая ситуация на основе кейс-метода | 3 |
| Тема 10 Конфликты в управлении | ОПК-3; ПК-1 | 40 | Перечень вопросов для собеседования, Тематика эссе, деловая ситуация на основе кейс-метода, тесты | 4 |
| Промежуточная аттестация | ОПК-3; ПК-1 | 100 | Вопросы к экзамену Практические задания (тесты) к экзамену | 1 1 |
| Всего | ОПК-3; ПК-1 | 160 | 32 | 32 |

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

Контроль формирования 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» | ОПК-3 | <p>Знает верно в полном объеме: основы проектирования организационной структуры, основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации, основы планирования и организации управленческих мероприятий, особенности распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Уметь верно в полном объеме: проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Владет верно в полном объеме: навыками проектирования организационных структур, участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления</p> |

| | | | |
|-----------------|-----------------------|-------|---|
| | | | мероприятия, навыками распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| | | ПК-1 | <p>Знает верно в полном объеме: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; методологию командообразования; методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет верно в полном объеме: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет верно в полном объеме: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами</p> |
| 70-84 баллов | «хорошо» «зачтено» | ОПК-3 | <p>Знает с незначительными замечаниями: основы проектирования организационной структуры, основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации, основы планирования и организации управленческих мероприятий, особенности распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Уметь с незначительными замечаниями: проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Владеет с незначительными замечаниями: проектирования организационных структур, участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятия, навыками распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> |

| | | | |
|--------------|----------------------------------|-------|---|
| | | ПК-1 | <p>Знает с незначительными замечаниями: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; методологию командообразования; методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет с незначительными замечаниями: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами</p> |
| 50-69 баллов | «удовлетворительно» «зачтено» | ОПК-3 | <p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основы проектирования организационной структуры, основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации, основы планирования и организации управленческих мероприятий, особенности распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Уметь на базовом уровне, с ошибками: проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: проектирования организационных структур, участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятия, навыками распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> |
| | | ПК-1 | <p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; методологию командообразования; методику проведения аудита человеческих</p> |

| | | | |
|-----------------|---------------------------------------|-------|--|
| | | | <p>ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами</p> |
| менее 50 баллов | «неудовлетворительно» «не зачтено» | ОПК-3 | <p>Не знает на базовом уровне: основы проектирования организационной структуры, основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации, основы планирования и организации управленческих мероприятий, особенности распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Не умеет на базовом уровне: проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> <p>Не владеет на базовом уровне: проектирования организационных структур, участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятия, навыками распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> |
| | | ПК-1 | <p>Не знает на базовом уровне: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; методологию командообразования; методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Не умеет на базовом уровне: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>динамики и принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Не владеет на базовом уровне: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами</p> |
|--|--|--|--|

Оценки «не зачтено» и «не удовлетворительно» 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.

Фонд оценочных средств сформирован на бумажном и электронном носителях и хранятся на кафедре.

На сайте филиала в свободном доступе для студентов размещен фонд оценочных средств: для подготовки к практическим, семинарским занятиям, выполнению самостоятельной работы, вопросы к зачету и к экзамену, варианты тестовых заданий и др.

В состав фонда оценочных средств включены методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

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 самостоятельной работы обучающегося в соответствии с утвержденным графиком учебного процесса.

(Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности представлены в Приложениях 2-6)

Промежуточная аттестация

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

(Вопросы и практические и тестовые задания к экзамену представлены в Приложении 1)

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 3).

Таблица 3

| Наименование оценочного средства | Характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства по дисциплине | Методы оценки результатов |
|----------------------------------|---|--|---------------------------|
| 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, 2 входной контроль), приложение 3) | Экспертный, электронный |
| 2. | Средство контроля усвоения учебного | Вопросы по темам | экспертный |

| | | | |
|---------------------|--|---|------------|
| Собеседование | материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя со студентами | дисциплины (Приложение 6) | |
| 3. Деловая ситуация | Задачи и задания: -репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; -реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; -творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения | Комплект разноуровневых задач и заданий (Приложение 4) | экспертный |
| 4. Эссе | Средство, позволяющее оценить умение студента письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. | Тематика эссе (Приложение 5) | экспертный |
| 5. Зачет, Экзамен | Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента по выполнению расчетно-аналитических, усвоения учебного материала дисциплины в ходе практических, семинарских занятий, самостоятельной работы | Вопросы и практические задания к зачету и экзамену (Приложение 1,2) | экспертный |
| | | | |

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Вопросы для подготовки к зачету

| Номер вопроса | Перечень вопросов к зачету |
|---------------|---|
| 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 | Сущность и виды организаций |
| 12 | Законы организации |
| 13 | Внешняя и внутренняя среда организации |
| 14 | Природа и классификация функций менеджмента |
| 15 | Общие функции менеджмента как составные части любого процесса управления |
| 16 | Планирование как функция менеджмента |
| 17 | Организация как функция менеджмента |
| 18 | Бюрократический тип структур |
| 19 | Адаптивные структуры управления |

| | |
|----|--|
| 20 | Инновационные структуры управления |
| 21 | Управление мотивацией |
| 22 | Содержательные теории мотивации |
| 23 | Лидерство в организации |
| 24 | Контроль как функция управления |
| 25 | Сущность и роль управленческих решений; их классификация; требования к управленческим решениям |
| 26 | Принятие решения и организация его выполнения |
| 27 | Миссия и цели предприятия |
| 28 | Понятие полномочий и их делегирование. |
| 29 | Концепция А. Маслоу. Первичные и вторичные потребности. |
| 30 | Внутренняя и внешняя среда организации. |
| 31 | Жизненный цикл и типы организаций. |
| 32 | Модель проведения деловых переговоров. |
| 33 | Развитие менеджмента в России |
| 34 | Оценка эффективности системы управления. Надежность системы управления. |
| 35 | Регламентация управления. Положение о структурном подразделении и должностная инструкция. |
| 36 | Разделение труда организации, горизонтальное и вертикальное |
| 37 | Мотивация как функция управления |
| 38 | Дивизиональная структура управления |
| 39 | Организационно-распорядительные методы управления |
| 40 | Факторы активности трудовой деятельности |
| 41 | Механизм управления человеческими ресурсами |
| 42 | Социофакторы и этика менеджера |
| 43 | Понятие и классификация организаций |

| | |
|----|--|
| 44 | Организационные коммуникации и управление ими. |
| 45 | Сущность инновационного менеджмента. |
| 46 | Понятие организационной культуры и ее составные элементы |
| 47 | Этика менеджмента и управление ею |
| 48 | Управления персоналом в организации. |
| 49 | Основные требования к профессиональной деятельности менеджмента. |
| 50 | Личность в системе управления. |
| 51 | Самоменеджмент и его основные теории. |
| 52 | Конфликты в управлении. |
| 53 | Способы управления конфликтами. |
| 54 | Стрессы и управление ими. |
| 55 | Власть и влияние в организации |
| 56 | Стили руководства в организации. |
| 57 | Принятие решения и организация его выполнения |
| 58 | Миссия и цели предприятия |
| 59 | Понятие полномочий и их делегирование. |
| 60 | Концепция А. Маслоу. Первичные и вторичные потребности. |
| 61 | Внутренняя и внешняя среда организации. |
| 62 | Жизненный цикл и типы организаций. |
| 63 | Модель проведения деловых переговоров. |
| 64 | Развитие менеджмента в России |
| 65 | SWOT анализ как инструмент оценки среды функционирования |
| 66 | Иерархические структуры менеджмента |
| 67 | Процессуальные теории мотивации |
| 68 | Контроль как функция управления |
| 69 | Сущность и роль управленческих решений; их классификация; требования к управленческим решениям |

| | |
|----|---|
| 70 | Принятие решения и организация его выполнения |
| 71 | Перспективные формы организаций |
| 72 | Коммуникационный процесс |

Критерии оценки зачета

| Шкала оценки | Оценка | Критерий выставления оценки |
|--------------|------------|---|
| зачету | зачтено | Студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает теорию с практикой. Студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, заданиями и другими видами применения знаний, показывает знания законодательного и нормативного материала, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок |
| | Не зачтено | Студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы. |

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.

Составитель:



Т.Е. Кравченко

(подпись)

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Вопросы для подготовки к экзамену

| Номер вопроса | Перечень вопросов к экзамену |
|---------------|--|
| 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 | Сущность и виды организаций |
| 12 | Законы организации |
| 13 | Внешняя и внутренняя среда организации |
| 14 | Природа и классификация функций менеджмента |
| 15 | Общие функции менеджмента как составные части любого процесса управления |
| 16 | Планирование как функция менеджмента |
| 17 | Организация как функция менеджмента |
| 18 | Бюрократический тип структур |
| 19 | Адаптивные структуры управления |
| 20 | Инновационные структуры управления |
| 21 | Мотивация как функция управления |
| 22 | Содержательные теории мотивации |
| 23 | Процессуальные теории мотивации |
| 24 | Контроль как функция управления |
| 25 | Сущность и роль управленческих решений; их классификация; требования к управленческим решениям |
| 26 | Принятие решения и организация его выполнения |
| 27 | Информационное обеспечение менеджмента: понятие, классификация, требования к информации. |
| 28 | Организационные коммуникации и управление ими. |
| 29 | Сущность инновационного менеджмента. |
| 30 | Понятие организационной культуры и ее составные элементы |
| 31 | Этика менеджмента и управление ею |

| | |
|----|---|
| 32 | Управления персоналом в организации. |
| 33 | Основные требования к профессиональной деятельности менеджмента. |
| 34 | Личность в системе управления. |
| 35 | Самоменеджмент и его основные теории. |
| 36 | Конфликты в управлении. |
| 37 | Способы управления конфликтами. |
| 38 | Стрессы и управление ими. |
| 39 | Власть и влияние в организации |
| 40 | Стили руководства в организации. |
| 41 | Принятие решения и организация его выполнения |
| 42 | Миссия и цели предприятия |
| 43 | Понятие полномочий и их делегирование. |
| 44 | Концепция А. Маслоу. Первичные и вторичные потребности. |
| 45 | Внутренняя и внешняя среда организации. |
| 46 | Жизненный цикл и типы организаций. |
| 47 | Модель проведения деловых переговоров. |
| 48 | Развитие менеджмента в России |
| 49 | Оценка эффективности системы управления. Надежность системы управления. |
| 50 | Регламентация управления. Положение о структурном подразделении и должностная инструкция |
| 51 | Имидж руководителя |
| 52 | Сущность управления стрессами и изменениями в организации |
| 53 | Культура управления бизнесом. |
| 54 | Иерархические организационные структуры управления. Линейная, линейно-штабная, функциональная и линейно-функциональная, дивизиональная структуры управления |
| 55 | Проектирование организационных структур. |
| 56 | Власть и влияние: понятия, формы. Источники власти. Баланс власти в организации. |
| 57 | Внутриорганизационные конфликты и их профилактика. |
| 58 | Формальные и неформальные организации. |
| 59 | Стратегии поведения в конфликтной ситуации. |
| 60 | Управление изменениями в организации. |
| 61 | Природа стресса. Фазы протекания стресса. Методы борьбы со стрессом. |
| 62 | Барьеры в коммуникациях и пути их преодоления. |
| 63 | Самоуправление и самоорганизация. |
| 64 | Взаимосвязь законов организации. |
| 65 | Полномочия и ответственность. Виды полномочий. |
| 66 | онятие лидерства и руководства. Стили руководства. |
| 67 | Характеристика эффективного контроля. |
| 68 | Характеристика матрицы БКГ, ее достоинства и недостатки. |
| 69 | Элементы менеджмента. Условия эффективного взаимодействия между объектом и субъектом управления. |
| 70 | Организация собраний и деловых бесед. |
| 71 | Современные методы мотивации персонала. |
| 72 | Понятие организации как явления и как процесса. Характеристика организации как системы. |

Практические задания к экзамену

1. Менеджмент следует рассматривать как:

Искусство управления

Науку управления

Тенденцию к сотрудничеству

Управление организацией

2. В менеджменте под методами управления понимается совокупность ... и ... воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определённых целей:

Принципов

Приёмов

Законов

Способов

3. В менеджменте выделяют следующие группы методов управления: Социально-психологические

Социально-экономические

Экономические

Воспитательные

Административные (организационно-распорядительные)

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

Ф. Тейлору

А. Файолю

Э. Мэйо

М. Веберу

5. В соответствии с теорией ситуационного подхода к управлению организацией на межподразделенческие отношения влияют такие факторы, как:

Тип производства

Степень требуемого сотрудничества подразделений

Форма участия в процессе создания конечного продукта

Степень различия между подразделениями

6. Особенности американской модели менеджмента являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

Найм работников на относительно короткое время

Коллективное принятие решений

Индивидуальное принятие решений

Быстрый карьерный рост

7. Зарубежные модели менеджмента в России реализуются с помощью:

Копирования

Подстановки

Адаптации

Всего вышеперечисленного

8. К функции организации относят выполнение следующих работ:

Установление прав и обязанностей органов управления и должностных лиц

Обеспечение аналитической информацией для принятия управленческих решений

Определение рациональных форм разделения и кооперации труда
Постоянное поддержание заинтересованности работника в продолжении деятельности

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

10. Управленческое решение, результат которого распространяется на одного конкретного работника, называется в менеджменте:

Глобальным

Детерминированным

Локальным

Краткосрочным

11. Внедрение технологии «единого окна» должно позволить организации О обслужить большее количество клиентов за меньшее время. Установите последовательность контроля за ходом исполнения и оценки результатов данного управленческого решения в организации О:

1 Установлено, что в условиях новой технологии деятельности на обслуживание одного клиента должно уходить в среднем 15 минут

2 Производятся замеры количества обслуженных клиентов за 8-часовой рабочий день

3 Производится сверка фактического усреднённого времени обслуживания 1 клиента и нормативного

4 Определяются отклонения, их вероятные причины и возможности корректировок

12. Коммуникации – это:

Обмен информацией между субъектами взаимодействия

Передача информации в процессе взаимодействия организации с внешней средой

Обмен информацией в процессе принятия управленческих решений

Передача информации между линейными и функциональными подразделениями

13. Основными требованиями, предъявляемыми к управленческой информации, являются:

Минимальность

Достоверность и точность

Полезность

Избыточность

14. Преимуществами органического типа организационной структуры являются (укажите не менее двух вариантов ответа): Быстрая адаптация к изменениям внешней среды

Предсказуемость

=Восприимчивость к инновациям

Точное определение задач каждого работника

15. К видам инноваторов относятся:

Нейтралы, скептики, ретрограды

Председатель, формироваватель, завершитель

Работники, работодатели, профсоюзы

Новаторы, энтузиасты, рационалисты

16. Организационная культура определяет:

Характер отношений внутри организации

Выполнение предписанной работы заранее установленным способом, в заранее оговоренные сроки

Конечное состояние или желаемый результат, который стремится достигнуть организация
Иерархическое построение организации

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

Деловая культура

Этикет

Организационная культура

Социальная ответственность

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

19. Разделяемые сотрудниками правила поведения, определяющие порядок и характер взаимоотношений в организации – - это...

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

Правила внутреннего распорядка

Договоры

Должностные инструкции

Положения о структурных подразделениях

21. К принципиальным отличиям руководителей от специалистов относятся:

Наличие в подчинении других работников

Юридическое право принятия решений

Эффективное выполнение возложенных функций

Значительно общий круг выполняемых обязанностей

22. Руководитель должен в любом случае делегировать:

Рутинную работу

Задачи особой важности

Необычные, исключительные дела

Подготовительную работу

23. Действие коллективного договора распространяется на ... и ... организации:

Руководителей филиала

Руководителей

Поставщиков

Партнёров

24. Главными качествами, которыми должен обладать персонал развивающейся организации, являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

Ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину

Высокая инновационная готовность

Распределение полномочий и ответственности

Стремление к саморазвитию и самосовершенствованию

25. Менеджер несет ответственность:

За состояние оборудования, на котором работают подчиненные

Профессиональную пригодность подчиненных
Авторитет подчиненных
Необеспечение соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины работниками подчиненных ему служб

26. Этичное управленческое поведение характеризуется как поведение, которое:
Соответствует морали большей части общества
Законно
Приемлемо для большинства людей
Не противоречит концепции равных возможностей

27. В бизнесе этика затрагивает вопросы:
Социально-ответственного поведения организации
Экономического состояния предприятия
Умений и знаний работы коллектива
Финансовых рисков

28. Деловыми качествами, относящимися к организаторским способностям руководителя, не являются:
Способность своевременно оказываться в критической точке работ
Способность повести за собой подчиненных при реализации задач управления
Знание и умение использовать формы морального поощрения
Знания и умения работать по плану

29. К профессиональным качествам менеджера не относятся:
Высокий уровень образования, производственного опыта, эрудиция
Умение координировать и контролировать работу подчиненных
Знание профессии, самосовершенствования, умение планировать свою деятельность
Критическое восприятие и переосмысление окружающей действительности, помощь подчиненным и их обучение

30. Принципы рационализации рабочего времени руководителя:
Умение выполнять неприятные дела
Корректировка общения с окружающими
Определять затраты времени для выполнения определенных задач
Эффективная работа с информацией 7

31. Объект изучения в школе человеческих отношений:
Отдельная управленческая задача
Процесс управления
Законы взаимодействия объекта и субъекта управления
Рабочее место и выполняемая на нем работа

32. Основной метод исследования, используемый научной школой управления — ...
Построение математической модели
Анализ накопленного опыта
Опросы
Хронометраж

33. Различия между национальными системами управления определяют:
Религия
Закон

Традиция
Менталитет

34. Основной метод исследования, используемый школой человеческих отношений:

Анализ накопленного опыта
Построение математической модели
Хронометраж
Опросы

35. Косвенный характер управленческого воздействия относится к ... и ... методам управления персоналом:

Административным
Экономическим
Организационно-распорядительным
Социально-психологическим

36. Факторы внешней среды, косвенно воздействующие на организацию:

Экономика
Политика
Конкуренты
Поставщики

37. Внешнюю среду организации прямого воздействия составляют следующие элементы:

Потребители
Поставщики
Собственники
Конкуренты

38. Система пожизненного найма характерна для крупных фирм в:

США
Германии
Японии
Швеции

39. Особенности российской модели менеджмента являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

Склонность к чередованию периодов активности и длительного покоя
Строгое соблюдение законодательства
Склонность к масштабным проектам с привлечением значительных ресурсов
Экономное расходование средств

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

41. Национальный стереотип характерный для стран Ближнего и Среднего Востока:

Стремление к созданию обстановки неторопливости, дружелюбности и доверия
Гордость и боязнь «потерять лицо»
Чуткость к звукам слов, но не проворность в улавливании резко меняющегося направления разговора
Жадность

42. Содержательные теории мотивации включают (укажите не менее двух вариантов ответа):
«Иерархия потребностей» А. Маслоу
«Решетка» менеджмента Р. Блейка и Дж. Моугон
Теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга
Теория ожиданий В. Врума
43. Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это...
44. Функция «мотивация» включает виды управленческой деятельности:
Определение альтернативных способов достижения цели
Разработка эффективной системы социальных выплат
Подбор и расстановка кадров соответствующей квалификации
Вручение грамот, наград, ценных подарков, присвоение званий
45. Формализация управленческого решения означает:
Интуитивное принятие решения
Принятие решения на основе экспертных методов
Принятие решения по заранее составленному алгоритму
Коллективное принятие решения
46. В менеджменте принцип ... и ... определяет соответствие права на принятие решения и ответственности за него:
Прав
Обязанности
Полномочия
Ответственности
47. В теории менеджмента персонала по критерию участия работников в процессе производства их классифицируют на ... и ... персонал: Управленческий
Трудовой
Производственный
Вспомогательный
48. К таким недостаткам следует отнести ограниченность саморазвития менеджера:
Неумение управлять собой
Размытые личные цели
Остановка саморазвития
Упорный постоянный личный рост
49. Функциональный руководитель:
Имеет право принимать окончательные решения
Помогает линейному руководителю принимать качественные решения
Не имеет права подписывать документы
Отвечает за все аспекты деятельности структурной единицы
50. Число уровней иерархии в системе управления определяется по:
Штатному расписанию
Линейным руководителям
Коэффициенту управляемости
Функциональным руководителям

51. Число подчиненных у руководителя зависит от:
Уровня иерархии
Занимаемой должности
Типа функции (основная, вспомогательная, обслуживающая)
Вида организации
52. Проблема определения нормы управляемости возникает при:
Обособлении управленческих функций
Горизонтальном разделении труда
Вертикальном разделении труда
Групповой работе
53. Линейные полномочия строятся по принципу :
Мы делаем общее дело, поэтому решаем вместе
Подчинение нижестоящих уровней вышестоящим уровням
Я больше знаю, я советую
Каждый делает свое дело и потому независим
54. Специалисты появились вследствие :
Структурного разбиения организации
Вертикального разделения труда
Горизонтального разделения труда
Эволюции системы управления
55. Теория делит все полномочия на :
Технологические и управленческие
Материальные и информационные
Формальные и неформальные
Линейные и функциональные
56. Дивизиональная структура позволяет обеспечить :
Гибкость в использовании высококвалифицированных специалистов
Ориентацию основных производственных единиц на рынок
Быструю разработку новых изделий для производства
Полную прозрачность в распределении обязанностей
57. Норма управляемости зависит от :
Числа подчиненных
Уровня иерархии
Вида организации (производственная, коммерческая и т.д.)
Типа производства (серийное, массовое, единичное)
58. Проблема определения нормы управляемости состоит в определении числа :
Руководителей в системе управления
Заместителей у директора
Подчиненных у одного руководителя
Функциональных отделов, которыми может успешно управлять один заместитель
59. Норма управляемости определяется по следующему закону:
Чем ниже уровень иерархии, тем больше норма
Чем больше норма, тем экономически выгоднее система управления

Не для каждого уровня иерархии следует рассчитывать свою норму
Чем больше уровней иерархии, тем разнообразнее норма

60. Разделение труда в сфере управления происходит по :
Вертикали и горизонтали
Функциям
Группам
Уровням иерархии

61. Матричная структура позволяет обеспечить :
ориентацию основных производственных единиц на рынок
Быструю разработку новых изделий для производства
полную прозрачность в распределении обязанностей
гибкость в использовании линейных руководителей

62. Сущность концепции Ф. Тейлора заключается:
В проведении экспериментов
В установлении рабочему научно обоснованного дневного задания
В создании системы научной организации труда
В разделении функций по производству и по управлению
В привлечении рабочих к управлению

63. Укажите, как должна выглядеть типичная идеальная (бюрократическая) организация:
Организация, которую возглавляет харизматический лидер
Организация, все работники которой подчиняются одному руководителю
Организация, имеющая четко разработанную структуру и разделение труда, закрепленное в стандартах, правилах, процедурах, системе контроля

64. Дайте определение бихевиоризма:
Отношения между людьми в организации
Теория человеческого поведения
Повышение требований к работникам в организации
Признание авторитета руководителя

65. Идея «участия рабочих в управлении» впервые была выдвинута:
Э. Мэйо
Г. Мюнстербергом М.П. Фоллетт
Д. Макгрегором
Ф. Ротлисбергером.

66. Благодаря разработке школы человеческих отношений была:
Разработаны методы анализа работы и рабочего места
Создана теоретическая база для построения автоматизированных систем управления
Переосмыслена правильность концепции Ф.Тейлора и его теории «кнута и пряника»
Введена в научный оборот концепция «человека экономического»

67. Объект изучения в курсе «Менеджмент»:
Руководитель и его работа
Управленческий цикл и его составляющие
Процесс управления как массовое явление
Организация и ее устройство

68. Системный подход используется при ...

Выработке миссии организации

Распределении полномочий между линейными и функциональными руководителями

Определении оптимального способа решения управленческой задачи

Объяснении характера работы руководителей

69. Наука «менеджмент» возникла в условиях:

Становления крупного бизнеса

Краха эпохи «свободного предпринимательства»

Роста активности трудящихся, расцвета профсоюзного движения

Перехода к фабричному производству

70. Ключевое понятие школы науки управления:

Трудовая норма

Человеческий фактор

Функция

Управленческая задача

71. Процессный подход позволил:

Исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней

Автоматизировать часть процессов управления

Признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа

Широко использовать математические методы в управлении

72. Человек в процессе производства рассматривается как «живая машина, требующая регулировки» представителями школы

Науки управления

Человеческих отношений

Научной

Классической

73. При системном подходе развитие организации трактуется как процесс:

Изменения устройства системы управления

Непрерывного совершенствования технологической подсистемы

Расширения масштабов деятельности

Перехода на новый жизненный цикл

74. Человек в процессе производства рассматривается как «активный фактор, требующий особого внимания» представителями школы:

Научной

Науки управления

Человеческих отношений

Классической

75. Английское слово «менеджмент» происходит от латинского «МАНУС», которое на русском языке означает:

Рука

Воин

Купец

Деньги

76. Описание ситуации. Менеджер торгового предприятия использует свои полномочия для достижения целей организации, действует в строгом соответствии с нормативно-правовыми актами, участвует в реализации кадровой политики. В какой роли выступает менеджер в данной ситуации?

Администратора
Организатора
Специалиста
Воспитателя

77. Назовите основные научные подходы школы науки управления:

Ситуационный подход;
Эмпирический подход;
Системный подход;
Подход с позиции социотехнических систем;
С точки зрения основных школ в управлении;
Процессный подход.

78. Вклад школы человеческих отношений и поведенческих наук в развитие организационно-управленческой мысли заключается в :

Применении приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности
Применении наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом
Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке моделей
Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря применению моделей

79. Исследователи П. Друкер., А. Чэндлер и Р. Дэйвис придавали особое значение распространению:

Практического опыта менеджеров, конкретных приемов и методов управления
Знаний и навыков в области организационного проектирования
Общетеоретических основ управления социальными организациями
Опыта повышения эффективности управления на торговых предприятиях США и Японии

80. Менеджмент - это:

Процесс оптимизации человеческих, материальных и финансовых ресурсов для достижения организационных целей
Область деятельности, которая сочетает искусство и науку и демонстрирует растущий профессионализм
Искусство получения результатов работы, сделанной посредством других
Наука

81. Управленческое решение, результат которого распространяется на одного конкретного работника, называется в менеджменте:

Глобальным
Детерминированным
Локальным
Краткосрочным

82. В организациях существуют одновременно ... и ... организационные структуры управления:

Неформальная
Иерархическая
Органическая
Формальная

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

Быстрая адаптация к изменениям внешней среды
Предсказуемость
Восприимчивость к инновациям
Точное определение задач каждого работника

84. К видам инноваторов относятся:

Нейтралы, скептики, ретрограды
Председатель, формирователь, завершитель
Работники, работодатели, профсоюзы
Новаторы, энтузиасты, рационалисты

85. Разделяемые сотрудниками правила поведения, определяющие порядок и характер взаимоотношений в организации – это...

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

Правила внутреннего распорядка
Договоры
Должностные инструкции
Положения о структурных подразделениях

87. К принципиальным отличиям руководителей от специалистов относятся:

Наличие в подчинении других работников
Юридическое право принятия решений
Эффективное выполнение возложенных функций
Значительно общий круг выполняемых обязанностей

88. Руководитель должен в любом случае делегировать:

Рутинную работу
Задачи особой важности
Необычные, исключительные дела
Подготовительную работу

89. Действие коллективного договора распространяется на ... и ... организации:

Руководителей филиала
Руководителей
Поставщиков
Партнёров

90. Главными качествами, которыми должен обладать персонал развивающейся организации, являются (укажите не менее двух вариантов ответа):

Ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину

Высокая инновационная готовность
Распределение полномочий и ответственности
Стремление к саморазвитию и самосовершенствованию

91. Деловыми качествами, относящимися к организаторским способностям руководителя, не являются:

Способность своевременно оказываться в критической точке работ
Способность повести за собой подчиненных при реализации задач управления
Знание и умение использовать формы морального поощрения
Знания и умения работать по плану

92. К профессиональным качествам менеджера не относятся:

Высокий уровень образования, производственного опыта, эрудиция
Умение координировать и контролировать работу подчиненных
Знание профессии, самосовершенствования, умение планировать свою деятельность
Критическое восприятие и переосмысление окружающей действительности, помощь подчиненным и их обучение

93. Принципы рационализации рабочего времени руководителя:

Умение выполнять неприятные дела
Корректировка общения с окружающими
Определять затраты времени для выполнения определенных задач
Эффективная работа с информацией 7

94. Объект изучения в школе человеческих отношений:

Отдельная управленческая задача
Процесс управления
Законы взаимодействия объекта и субъекта управления
Рабочее место и выполняемая на нем работа

95. Основной метод исследования, используемый научной школой управления — ...

Построение математической модели
Анализ накопленного опыта
Опросы
Хронометраж

96. Различия между национальными системами управления определяют:

Религия
Закон
Традиция
Менталитет

97. Основной метод исследования, используемый школой человеческих отношений:

Анализ накопленного опыта
Построение математической модели
Хронометраж
Опросы

98. Факторы внешней среды, косвенно воздействующие на организацию:

Экономика
Политика
Конкуренты

Поставщики

99. Внешнюю среду организации прямого воздействия составляют следующие элементы:

Потребители
Поставщики
Собственники
Конкуренты

100. Система пожизненного найма характерна для крупных фирм в:

США
Германии
Японии
Швеции

Критерии оценки:

Экзамен по результатам изучения дисциплины «Производственный и операционный менеджмент» в 5 семестре (для студентов очной формы обучения) и в 6 семестре (для студентов очно-заочной формы обучения) проводится в устной форме и соответствует 40 баллам. Экзамен состоит из двух теоретических вопросов и одного практического задания(теста) Оценка по результатам зачета выставляется по следующим критериям:

- правильный ответ на первый вопрос – 12 баллов;
- правильный ответ на второй вопрос - 12 баллов;
- правильное решение тестового задания – 16 баллов.

Итоговый балл формируется суммированием баллов за промежуточную аттестацию и баллов, набранных перед аттестацией в течение семестра. Приведение суммарной балльной оценки к четырех балльной шкале производится следующим образом:

| 100-балльная система оценки | Традиционная 4-балльная система оценки |
|-----------------------------|--|
| 85-100 баллов | Оценка «отлично» или «зачтено» |
| 70-84 балла | Оценка «хорошо» или «зачтено» |
| 50-69 баллов | Оценка «удовлетворительно» или «зачтено» |
| менее 50 баллов | Оценка «неудовлетворительно» или «незачтено» |

Составитель:



Т.Е. Кравченко

(подпись)

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Комплект тестов (тестовых заданий)

по дисциплине «Теория менеджмента»

Раздел 3. «УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ»

1. Задание

По видам планирование бывает:

- а) оперативное
- б) тактическое
- в) экономическое
- г) стратегическое

2. Задание

Соотнесите название и определение общих принципов планирования:

- | | |
|------------------|---|
| 1) необходимость | а) на каждом предприятии процессы планирования, организации и управления производством являются взаимосвязанными между собой и осуществляются постоянно |
| 2) гибкость | б) означает повсеместное и обязательное применение планов при выполнении любого вида трудовой деятельности |
| 3) непрерывность | в) предполагает возможность четкой корректировки установленных показателей и координации планово-экономической деятельности предприятия с учетом постоянных изменений |

3. Задание

Расставьте в правильной последовательности приведенные ниже отдельные этапы стратегического планирования на предприятии:

- а) создание стратегических подразделений
- б) контроль результатов деятельности
- в) реализация тактики
- г) определение долгосрочной стратегии

4. Задание

Объем всей произведенной за определенный период конечной продукции, исчисленный в денежном выражении - это:

- а) объем продаж
- б) товарная продукция
- в) валовая продукция
- г) чистая продукция

5. Задание

Виды моделирования, применяемые в процессе производства:

- а) аналитическая
- б) имитационная

в) экспертная

г) сетевая

6. Задание

Характеризуется малым объемом выпуска одинаковых изделий, повторное изготовление и ремонт которых, как правило, не предусматривается - это:

а) единичное производство

б) микро производство

в) серийное производство

г) массовое производство

7. Задание

Категория "менеджер" распространяется на:

а) руководителей линейного менеджмента

б) руководителей функционального менеджмента

в) организаторов определенного вида работ

г) исполнителей определенного вида работ

8. Задание

Согласно выполняемой роли, производственные процессы можно разделить на:

а) прямые

б) основные

в) вспомогательные

г) естественные

9. Задание

Непрерывный объективный процесс движения и изменения в пространстве и времени экономической информации при выполнении операций преобразования: сбора, регистрации, передачи, обработки, хранения - это:

а) информационно-телекоммуникационная сеть

б) информационный процесс экономики

в) автоматизированная информационная система производственного менеджмента

г) информационная система в производственном менеджменте

10. Задание

Сколько этапов развития информационных систем производственного менеджмента в России с 50-х годов XX в. по настоящее время прошло:

а) 2

б) 3

в) 4

г) 5

11. Задание

По масштабу производства, информационные системы производственного менеджмента, можно разделить на:

а) крупные

б) средние

в) малые

г) микропредприятия

12. Задание

К средним и крупным отечественным интегрированным системам относят:

а) "Аккорд"

б) "1С: Предприятие 8.0"

в) "БООС-Корпорация"

г) "Чайка"

13. Задание

Соотнесите название и определение структуры персонала:

1) организационная

а) состав и соподчиненность должностных лиц в

- а) шаг за шагом
- б) пилотное внедрение
- в) комплексная стратегия
- г) стратегия "большого взрыва"

22. Задание

В зависимости от формы лизинговых платежей различают:

- а) лизинг с денежным платежом
- б) международный лизинг
- в) лизинг с компенсационным платежом
- г) лизинг со смешанным платежом

23. Задание

По времени планирование бывает:

- а) мгновенное
- б) среднесрочное
- в) краткосрочное
- г) долгосрочное

24. Задание

Соотнесите название и определение общеэкономических принципов:

- | | |
|------------------|--|
| 1) комплексности | а) определяет необходимость выбора наилучшего варианта во всех стадиях планирования из нескольких альтернатив |
| 2) эффективности | б) предполагает выпуск продукции при существующих ограничениях используемых ресурсов с учетом наибольшего экономического эффекта |
| 3) оптимальности | в) на каждом предприятии результаты всей экономической деятельности зависят от многих показателей |

25. Задание

Расставьте в правильной последовательности приведенные ниже отдельные этапы стратегического планирования на предприятии:

- а) создание стратегических подразделений
- б) разработка стратегии маркетинга
- в) обоснование целей маркетинга
- г) реализация тактики

26. Задание

Характеризует весь объем работы, выполненной предприятием за определенный период времени - это:

- а) объем продаж
- б) товарная продукция
- в) валовая продукция
- г) чистая продукция

27. Задание

К числу базовых моделей, применяемых в процессе производства, относят:

- а) каноническую
- б) кибернетическую
- в) иерархическую
- г) сетевую

28. Задание

Характеризуется изготовлением или ремонтом изделий периодически повторяющимися партиями - это:

- а) единичное производство
- б) микро производство
- в) серийное производство
- г) массовое производство

29. Задание

К основным функциям менеджмента относят:

- а) планирование
- б) организация
- в) мотивация
- г) инновация

30. Задание

По формам, производственные процессы можно разделить на:

- а) прямые
- б) основные
- в) аналитические
- г) синтетические

31. Задание

Технологическая система, предназначенная для передачи по каналам связи информации, доступ к которой осуществляется с использованием средств вычислительной техники - это:

- а) информационно-телекоммуникационная сеть
- б) информационный процесс экономики
- в) автоматизированная информационная система производственного менеджмента
- г) информационная система в производственном менеджменте

32. Задание

Как называется первый этап развития информационных систем производственного менеджмента в России:

- а) автоматизация трудоемких функций
- б) автоматизация трудоемких задач
- в) комплексная автоматизация функций и задач
- г) системная автоматизация функций и задач

33. Задание

По типу производства, информационные системы производственного менеджмента, можно разделить на:

- а) массовый
- б) крупносерийный
- в) среднесерийный
- г) индивидуальный

34. Задание

К основным интеллектуальным системам относят:

- а) CALS
- б) DM
- в) OLAP
- г) OLTP

35. Задание

Соотнесите название и определение структуры персонала:

- | | |
|--------------------------|---|
| 1) половозрастная | а) характеризует выделение работников, имеющих высшее образование, незаконченное высшее, среднее специальное, среднее общее |
| 2) по уровню образования | б) определяет состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками |
| 3) ролевая | в) соотношение групп персонала по полу и возрасту |

36. Задание

К элементам набора персонала и его адаптации относят:

- а) планирование карьеры

- б) источники привлечения кандидатов
- в) подбор и отбор кадров
- г) введение в должность и адаптация персонала

37. Задание

Процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности - это ...

38. Задание

Цикл PDCA состоит из следующих этапов:

- а) документирование процесса
- б) проверка результата
- в) выполнение плана
- г) поиск причины дефектности и разработка плана по устранению причины

39. Задание

Система 5S состоит из следующих элементов:

- а) планирование, аккуратность, уборка, стандартизация, дисциплина
- б) организация, аккуратность, порядок, стандартизация, дисциплина
- в) организация, аккуратность, уборка, стандартизация, контроль
- г) организация, аккуратность, уборка, стандартизация, дисциплина

40. Задание

К политическим причинам сопротивления персонала переменам относят:

- а) изменение в процессах принятия решений
- б) возможность критики руководителей
- в) действие нормативного контроля
- г) отсутствие лидеров

Критерии оценки:

- 2 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;
- 1,5 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;
- 1 балл** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;
- 0 баллов** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель:



Т.Е. Кравченко

(подпись)

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода

1. Систематизируйте знания в области различных моделей менеджмент и оформите материал в виде следующей таблицы:

| <i>№ п/п</i> | <i>Область управленческих решений</i> | <i>Американская модель менеджмента</i> | <i>Японская модель менеджмента</i> |
|--------------|---|--|------------------------------------|
| 1. | Способы принятия управленческих решений | | |
| 2. | Продвижение по служебной лестнице | | |
| 3. | Организация контроля и т.д. | | |
| | ... | | |

2. На основе анализа учебной и научной литературы по теме дайте характеристику западноевропейской модели менеджмента.

3. Примите правильное решение в конкретной ситуации.

Магазин «Детский мир» согласно договору поставки с производственным предприятием по пошиву детской одежды должен был получить в четвертом квартале 2006 года верхней одежды для девочек на сумму 987 тыс. руб. Фактическая поставка на 01.01.07г. составила 725 тыс. руб. Каковы действия менеджеров коммерческой службы универмага? Какой информационный материал необходим менеджеру для принятия решения?

2. Назовите некоторые решения, в принятии которых вы использовали интуицию.

3. Какие этапы процесса принятия решений представляют для вас наибольшую сложность с точки зрения практического применения? Почему?

4. Применяя различные модели коммуникации, проанализируйте коммуникационный процесс между вами и преподавателем.

5. Приведите примеры невербальной коммуникации, которые в последнее время наблюдали. Встречаются ли невербальная и вербальная коммуникации в финансовых учреждениях? Насколько каждая из них характерна для фирм?

6. Какие коммуникационные стили вы чаще используете в беседе со знакомыми сотрудниками вашей организации при обсуждении проблем в группе?

7. На основе изучения учебной и научной по данной теме укажите трудности, которые могут возникнуть при реализации инновационного проекта в организации.

8. Назовите особенности работы менеджера в кризисной ситуации.

9. На основе анализа учебной и научной литературы по данной теме раскройте сущность этики менеджера в управлении организацией.

10. В чем заключается сущность психологии и этики деловых отношений?

11. Известная в середине 90-х г. XX в. в России фирма «Родити», включавшая сеть магазинов, в том числе престижный магазин на Новом Арбате, занимавшаяся реализацией товаров достаточно широкого профиля и имевшая мощные связи с западными фирмами, определила свой стиль управления, который можно было бы охарактеризовать как отсутствие реального управления. Он состоял в отказе от выработки стратегии развития фирмы, от целенаправленных действий, рассчитанных на долговременную перспективу, и предполагал, прежде всего, оперативную реакцию на возникавшие ежедневно проблемы. Является ли эффективной, по вашему мнению, система управления фирмой «Родити» и, в частности, является ли оправданным отказ руководства фирмы от разработки стратегии управления? Оцените, как он может повлиять на результаты экономической деятельности фирмы.

12. Неэффективная система управления предприятием привела к тому, что оно оказалось на грани банкротства. На складе скопилось значительное количество нераспроданной продукции. Изделия, производимые предприятием, уступают по качеству аналогичным изделиям конкурентов и теряют рынки сбыта, часть ведущих работников предприятия увольняется.

С чего вы начнете, если вас назначат директором этого предприятия?

13. Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала. Составьте объявление об имеющейся вакансии. В объявлении об имеющейся вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат, дать краткую характеристику, где он будет работать. Изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной организации. Указать телефон, факс для передачи резюме.

14. Менеджер по персоналу должен обладать знаниями в области управления персоналом в организационном, управленческом, правовом, учетно-документационном, педагогическом, социально-бытовом, психологическом, социологическом аспектах, которые позволяют ему осуществлять весь цикл работ с персоналом: от изучения рынка труда и найма персонала до ухода на пенсию и увольнения. Составьте список десяти функций, которые в первую очередь должен выполнять руководитель отдела управления персоналом.

15. Сформулируйте перечень требований к кандидату на замещение вакантной должности консультанта по вопросам экономической политики.

16. Рассмотрите ситуацию. Между двумя коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Выберете и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

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

17. Рассмотрите ситуацию. 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?

- 1) 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;
- 2) попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;
- 3) 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.;
- 4) изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

3. Рассмотрите ситуацию. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Как вы начнете беседу при встрече?

- 1) независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу;
- 2) извинитесь перед ним и начнете беседу;
- 3) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»;
- 4) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Критерии оценки:

2 балла - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 100% -90% поставленных вопросов;

1 балл - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 89% - 70% поставленных вопросов;

0,5 балла - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 69% - 50% поставленных вопросов.

Составитель:



Т.Е. Кравченко

(подпись)

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Вопросы для собеседования

Раздел I. ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 1. Введение в менеджмент

1. Образ современного менеджера.
2. Менеджмент – это наука или искусство?
3. Великие мыслители о роли и значении управления.
4. Каким я вижу обучение по специальности?
5. Чему я хочу научиться в университете?

Тема 2. Модели менеджмента

1. Основные изобретения, повлиявшие на развитие менеджмента и промышленности в XVIII-XIX вв.
2. Основные предпосылки возникновения первых научных теорий управления в США.
3. Эволюция идеи и методов массового производства на протяжении XX века.
4. Опыт управления известных зарубежных менеджеров.
5. Задачи менеджмента в XXI веке.

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 начальства.
3. Собственники и менеджеры: проблемы «управленческой революции» сегодня.
4. Особенности управления современными предприятиями в сфере торговли и услуг.
5. Особенности формирования управленческого звена в России.

Тема 4. Процесс принятия управленческих решений

1. Повышение эффективности процесса выработки и принятия управленческого решения.
2. Проблемы организации выработки коллегиального решения.
3. Проблемы организации выработки коллективного решения.
4. Проблемы организации выработки неформального решения.
5. Особенности метода Дельфи.

Тема 5. Коммуникации в организации

1. Неформальные коммуникации в организации и управление ими.
2. Какое влияние на людей оказывают различные виды улыбок?
3. Каковы особенности применения кинесики в России и за рубежом?
4. Каковы особенности применения проксемики в России и за рубежом?
5. Каковы особенности применения параязыка в России и за рубежом?

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. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Тема 7. Управление инновациями

1. Основоположник инноваций – Й. Шумпетер.
2. Приведите примеры новшеств в современном обществе.
3. Что общего и каковы различия между научными исследованиями и опытно-конструкторскими разработками?
4. Виды и специфика инновационных организаций.
5. Особенности инновационного риска.

Тема 8. Организационная культура

1. Предпосылки возникновения организационной культуры.
2. Какие выделяют типы субкультур?
3. Каковы особенности взаимодействия менеджмента и культуры?
4. В чем суть национальной культуры России?
5. Имидж организации и имидж человека – два составляющих элемента культуры.

Тема 9. Управление персоналом. Самоменеджмент

1. Разработка карьерной траектории в предпринимательских структурах.
2. По каким причинам чаще всего меняют место работы?
3. Что общего и каковы различия между профессией, специальностью и квалификацией?
4. Какой вид карьеры для Вас наиболее предпочтителен и почему?
5. По каким параметрам происходит набор, отбор и оценка персонала?

Тема 10. Конфликты в управлении

1. Организационные конфликты: деструктивные последствия и новые горизонты развития.
2. Управление организацией: возможности формирования лидерских качеств у менеджера.
3. Стрессовые ситуации: методы приспособления и борьбы, выработка стрессоустойчивости.
4. По каким направлениям возможно управление конфликтом на предприятии?
5. Как влияют конфликты и стресс на эффективность управления?

Критерии оценки:

2 балла - выставляется студенту, если тема раскрыта полностью; выделена ключевая проблема; грамотный стиль изложения; выводы содержат оригинальные суждения;

1 балл - выставляется студенту, если тема раскрыта не полностью; проблема раскрыта на теоретическом уровне; выводы представлены без решения проблемы;

0,5 балла - выставляется студенту, если тема раскрыта частично; даны определения понятий, но смысл передан не точно; выводы носят теоретический характер;

Составитель:



Т.Е. Кравченко

(подпись)

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Темы для собеседования

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. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

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:

2 балла - выставляется студенту, если он свободно отвечает на вопросы, показывает глубокое знание темы;

1 балл - выставляется студенту, если он допускает отдельные ошибки, но ответ недостаточно полный;

0,5 балла - выставляется студенту, если он может ответить лишь на некоторые вопросы темы.

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Тематика эссе

**Раздел I. ОСНОВЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО И ОПЕРАЦИОННОГО
МЕНЕДЖМЕНТА**

Тема 1. Сущность производственного и операционного менеджмента

6. Традиционный взгляд А. Смита.
7. Операционный менеджмент в трудах Ф. Тейлора и А. Файоля.
8. Математические теории и линейное программирование в операционном менеджменте.
9. Достоинства и недостатки метода MRP.
10. Достоинства и недостатки метода JIT.

Тема 2. Инновационные аспекты производственного менеджмента

6. Ручные технологические процессы.
7. Ручные механизированные технологические процессы.
8. Механизированные технологические процессы.
9. Автоматизированные технологические процессы.
10. Принятие инновационных решений в организации.

**Раздел II. СТРАТЕГИИ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ И ОПЕРАЦИОННОМ
МЕНЕДЖМЕНТЕ**

Тема 3. Формирование операционных стратегий компании

6. Стратегии концентрированного роста.
7. Стратегии интегрированного роста.
8. Стратегии диверсифицированного роста.
9. Этапы проектирования операционной стратегии.
10. Реализация операционной стратегии с помощью системы сбалансированных показателей.

Тема 4. Стратегия создания продукта

6. Сущность CALS-технологии.
7. Сущность САПР-технологии.
8. Сущность ABC-анализа.
9. Сущность XYZ-анализа.
10. Сущность FMR-анализа.

Тема 5. Размещение предприятий

6. Как влияют трудовые ресурсы на размещение предприятий?
7. Как влияет уровень инновационного развития на размещение предприятий?
8. Как влияет уровень развития финансового сектора на размещение предприятий?
9. Как влияют земельные ресурсы на размещение предприятий?
10. Как влияет уровень промышленной конкуренции на размещение предприятий?

Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ И ОПЕРАЦИЯМИ

Тема 6. Планирование в производственном менеджменте

6. Натуральные измерители производственной программы.
7. Трудовые измерители производственной программы.
8. Стоимостные измерители производственной программы.
9. Сущность SWOT-анализа.
10. Сущность PEST-анализа.

Тема 7. Управление операциями в производстве

6. Сущность операционных функций.
7. Сущность производственных функций.
8. Взаимосвязь функций менеджмента.
9. Преобразование ресурсов в товары.
10. Производственный процесс в организации.

Тема 8. Информационные системы в производственном менеджменте

6. Сущность интеллектуальной системы DM.
7. Сущность интеллектуальной системы OLAP.
8. Сущность интеллектуальной системы OLTP.
9. Сущность интеллектуальной системы SCADA.
10. Мировые информационные технологии.

Тема 9. Управление персоналом в производственном менеджменте

6. Разработка карьерной траектории в предпринимательских структурах.
7. По каким причинам чаще всего меняют место работы?
8. Что общего и каковы различия между профессией, специальностью и квалификацией?
9. Какой вид карьеры для Вас наиболее предпочтителен и почему?
10. По каким параметрам происходит набор, отбор и оценка персонала?

Тема 10. Совершенствование процессов и операций

6. Стратегия пилотного внедрения.
7. Стратегия шаг за шагом.
8. Стратегия большого взрыва.
9. Лизинг за рубежом.
10. Лизинг в России.

Критерии оценки:

2 балла - выставляется студенту, если тема раскрыта полностью; выделена ключевая проблема; грамотный стиль изложения; выводы содержат оригинальные суждения;

1 балл - выставляется студенту, если тема раскрыта не полностью; проблема раскрыта на теоретическом уровне; выводы представлены без решения проблемы;

0,5 балла - выставляется студенту, если тема раскрыта частично; даны определения понятий, но смысл передан не точно; выводы носят теоретический характер.

Составитель:



Т.Е. Кравченко

(подпись)

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Тесты входного контроля

1. 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

2. В организациях существуют одновременно ... и ... организационные структуры управления:

- а) неформальная
- б) иерархическая
- в) органическая
- г) формальная

3. 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

4. К видам инноваторов относятся:

- а) нейтралы, скептики, ретрограды
- б) председатель, формирователь, завершитель
- в) работники, работодатели, профсоюзы
- г) новаторы, энтузиасты, рационалисты

5. 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 |

6. Основным в управлении по целям является выработка целей

- а) сверху вниз по цепи инстанций
- б) снизу вверх
- в) снизу вверх и сверху вниз
- г) по матричной схеме

7. Определите основные характеристики внешней среды для организации

- а) все перечисленное
- б) взаимосвязанность факторов, сложность

- в) сложность и подвижность
- г) взаимосвязанность и неопределенность

8. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

- а) для оптимального решения комплексной задачи
- б) для сохранения «группового» стиля работы
- в) для проверки квалификации рабочих
- г) все перечисленное

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

- а) созданы филиалы предприятия в пяти городах
- б) созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
- в) созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели
- г) созданы отделы на предприятии, равные по численности

10. Поведение, ориентированное на контроль – это

- а) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности
- б) ориентирование на заниженные цели
- в) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников
- г) ориентирование на завышенные цели

11. На увеличение прибыли от продаж влияют:

- а) увеличение полной себестоимости проданных товаров или услуг;
- б) увеличение коммерческих расходов, улучшение структуры ассортимента;
- в) увеличение объема реализации товаров и снижение производственной себестоимости.

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

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

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

- а) гибкой
- б) саморегулируемой
- в) стабильной и прочной
- г) все перечисленное

14. К факторам размещения предприятия относят:

- а) социальные факторы
- б) природные ресурсы и условия
- в) экономические факторы
- г) экологические факторы

15. Техничко-внедренческие особые экономические зоны для инновационных предприятий находятся в:

- а) Санкт-Петербурге
- б) Москве
- в) Дубны
- г) Томске

16. На рациональное размещение предприятия влияют следующие факторы:

- а) близость рынков сырья
- б) близость рынков сбыта
- в) подходящий земельный участок с необходимыми характеристиками
- г) уровень развития коммунальных инженерных систем

17. Срок службы здания составляет:

- а) до 5 лет
- б) 5-25 лет
- в) 25-75 лет
- г) 75 лет и более

18. По видам планирование бывает:

- а) оперативное
- б) тактическое
- в) экономическое
- г) стратегическое

19. К элементам системы управления персоналом относят:

- а) кадровая политика организации
- б) кадровое планирование работников
- в) методы управления персоналом
- г) набор персонала и его адаптация

20. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии и заключаемый работниками и работодателем через их представителей - это ...

Составитель:




_____ (подпись)

Т.Е. Кравченко

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

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

Заведующий кафедрой


И.В. Балашихова