

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 20.09.2024 13:17:23
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

*Приложение 6 к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки направлению подготовки 38.03.02 Ме-
неджмент направленность (профиль) Менеджмент на предприя-
тиях ресторанно-гостиничного бизнеса и туризма*

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

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Б1.В.07 ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ:ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИЯ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ»

Направление подготовки 38 .03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы Менеджмент на предприятиях рес-
танно-гостиничного бизнеса и туризма

Уровень высшего образования Бакалавриат

Год начала подготовки 2024

Краснодар – 2023 г.

Составитель:

к.э.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления М.Я. Веприкова

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры корпоративного и государственного управления
протокол №7/1 от 10.03.2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине «Введение в профессию: основы профессиональной деятельности и организация научно-исследовательской работы»

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
ПК-1 Управление материальными ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) предприятия питания	ПК-1.1 Оценка функциональных возможностей персонала департаментов (служб, отделов)	ПК-1.1. 3-1. Знает теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии
		ПК-1.1. У-1. Умеет владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах
ПК4- Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	ПК-4.1. 3-1. Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).
		ПК-4.1. У-1. Умеет определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Вопросы для проведения опроса обучающихся

Тема 1. Сущность профессиональной деятельности менеджера: общие положения, роль и значение в рыночной экономике

1. Сформулируйте основные критерии выбора методов исследования системы управления
2. Назовите методы управления.
3. Как можно использовать матричные методы для анализа технологии?
3. Что такое диагностика системы управления? Методы ее проведения.
4. Назовите основные требования к рациональной организационной структуре.
5. Какие критерии при выборе варианта оценки организационного проекта могут быть использованы?
6. Методы регламентации труда руководителей и специалистов.
7. Каково содержание положений о подразделении и должностных инструкций?

Тема 2. Функциональная сфера и социально-этические аспекты деятельности менеджера

1. Элементы имиджа менеджера.
2. Авторитет – как общественное признание личности.
3. Разновидности ложного авторитета.
4. Репутация менеджера.
5. Забота о сохранении своего здоровья – важнейшая задача грамотного менеджера.

Тема 3. Личность и авторитет менеджера

1. Виды памяти, влияющие на профессиональную деятельность менеджера.
2. Элементы имиджа менеджера.
3. Авторитет – как общественное признание личности.
4. Разновидности ложного авторитета.
5. Репутация менеджера.
6. Забота о сохранении своего здоровья – важнейшая задача грамотного менеджера.

Тема 4. Личностные, деловые и профессиональные качества менеджера

1. Какие качества руководителя можно отнести к коммуникативным?
2. Какие качества руководителя можно отнести к волевым?
3. Перечислите деловые качества менеджера?
4. Какие качества менеджера относятся к профессиональным?
5. Чем отличаются деловые качества от профессиональных?

Тема 5. Организация труда менеджера

1. Как я представляю свою будущую карьеру.
2. Моя профессия: вчера, сегодня, завтра.
3. Мои профессиональные цели.
4. Работоспособность менеджера и организация труда.
5. Значение рационализации труда менеджера.

Тема 7. Выбор темы и планирование НИР

1. Общая схема научного исследования. Обоснование актуальности выбранной темы. Постановка проблемы, цели и задач исследования. Определение объекта и предмета исследования. Выбор методов проведения исследования.
2. Умозаключение, аналогия. Правила аргументирования.
3. Герменевтика о правилах работы с текстами.
4. Ошибки в построении тезиса. Требования истинности, автономности, непротиворечивости, достаточности аргументов. Опровержение доводов.
5. Использование современных информационных технологий в поиске и изучении литературных источников и в обработке результатов.
6. Роль творчества в исследовательской деятельности. Методы творческого решения проблемы исследования.

Тема 6. Методология научных исследований

1. Охарактеризуйте основные виды социологических исследований.

2. Перечислите основные ошибки при проведении наблюдения.
3. Назовите преимущества и недостатки опроса.
4. Перечислите типичные ошибки в проведении эксперимента.

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется обучающемуся, если он свободно отвечает на теоретические вопросы и показывает глубокие знания изученного материала,

0,4 балла выставляется обучающемуся, если его ответы на теоретические вопросы не достаточно полные, имеются ошибки при ответах на дополнительные вопросы,

0,3 балла выставляется обучающемуся, если он отвечает на 50% задаваемых вопросов и частично раскрывает содержание дополнительных вопросов,

0,2 балла выставляется обучающемуся, если он теоретическое содержание курса освоил частично или отсутствует ориентация в излагаемом материале, нет ответов на задаваемые дополнительные вопросы.

Вопросы для проведения групповых дискуссий с обучающимися

Тема 1. Сущность профессиональной деятельности менеджера: общие положения, роль и значение в рыночной экономике

1. Что такое профессия?
2. Что служит основанием общей классификации профессий?
3. Какие существуют типы профессии менеджер?
4. Назовите особенности профессии менеджер.
5. Назовите характерные для работы менеджера основные задачи.
6. Раскройте содержание роли администратора.
7. Раскройте содержание роли организатора.
8. Раскройте содержание роли специалиста.
9. Раскройте содержание роли преподавателя.
10. Раскройте содержание роли психолога.
11. Раскройте содержание роли воспитателя.
12. Раскройте содержание роли общественного деятеля

Тема 2. Функциональная сфера и социально-этические аспекты деятельности менеджера

1. Охарактеризуйте следующие функции менеджмента: планирование и организация.
2. Охарактеризуйте следующие функции менеджмента: координация, мотивация, контроль.
3. Охарактеризуйте виды контроля.
4. Какие должности относятся к менеджерам высшего уровня?
5. Какие должности относятся к менеджерам среднего уровня?
6. Каким документом регламентируется деятельность менеджера?
7. Перечислите должностные обязанности менеджера.
8. Какие требования предъявляются к квалификации менеджера?
9. Перечислите права менеджера.
10. В чем заключается ответственность менеджера?
11. Что предусматривается под социальной ответственностью менеджера?
12. Что подразумевается под профессиональной этикой?
13. Приведите примеры нарушения корпоративной этики менеджерами высшего звена.
14. Охарактеризуйте роль коллективов в сфере этических отношений.
15. Перечислите основные нравственные принципы работы менеджера.
16. Что подразумевается под этикой внутрифирменных отношений?
17. Что подразумевается под образцово-нравственным поведением руководителя?
18. Что такое корпоративная культура?
19. Охарактеризуйте следующие типы корпоративной культуры: культуру торговли и спекулятивную культуру.
20. Охарактеризуйте следующие типы корпоративной культуры: административную культуру и инвестиционную культуру.

Тема 3. Личность и авторитет менеджера

1. Какие существуют виды памяти?
2. Приведите примеры произвольной и произвольной памяти в деятельности менеджера.
3. Сущность произвольного и произвольного внимания.
4. Каково значение имиджа менеджера?
5. Какие поступки менеджера оказывают положительное воздействие на его имидж?
6. Какие поступки менеджера оказывают отрицательное воздействие на его имидж?

7. Перечислите правила применения положительных и отрицательных оценок менеджером поступков подчиненных.
8. Перечислите конкретные рекомендации, создающие привлекательный деловой имидж менеджера.
9. Что понимается под официальным авторитетом менеджера?
10. Что понимается под реальным авторитетом менеджера?
11. Перечислите разновидности ложного авторитета менеджера.
12. Какие черты характера обеспечивают авторитет менеджера?
13. Каковы пути завоевания авторитета менеджера?
14. Какие преимущества дает авторитет менеджеру?
15. В чем заключается здоровый образ жизни менеджера?
16. Что относится к полезным естественным стимуляторам работоспособности?

Тема 4. Личностные, деловые и профессиональные качества менеджера

1. Какие качества руководителя можно отнести к личностным?
2. Какие качества руководителя можно отнести к коммуникативным?
3. Какие качества руководителя можно отнести к волевым?
4. Перечислите деловые качества менеджера?
5. Какие качества менеджера относятся к профессиональным?
6. Чем отличаются деловые качества от профессиональных?

Тема 5. Организация труда менеджера

1. В чем заключается сущность рационализации рабочего времени руководителя?
2. Назовите основные принципы рационализации рабочего времени руководителя.
3. Какие Вы можете предложить пути рационализации рабочего времени руководителя?
4. Что такое «тайм-менеджмент»?
5. С помощью каких способов можно сократить время на выполнение работы?
6. Что такое «самоменеджмент»?
7. Что необходимо соблюдать для успешного самоменеджмента?
8. Что подразумевается под личностным «выгоранием»?
9. Перечислите симптомы личностного «выгорания».
10. Охарактеризуйте стадии личностного выгорания.

Тема 6. Методология научных исследований

1. Дайте определение терминам «наука», «науковедение», «знание», «познание», «научное познание».
2. Перечислите признаки науки.
3. В каких видах существует научная деятельность?
4. Какие функции выполняет методология научного исследования?
5. На какие группы условно разделяют общие методы научного познания?
6. Что такое аргументирование?
7. Назовите основные этапы социологического опроса.
8. Охарактеризуйте основные виды социологических исследований.
9. Перечислите основные ошибки при проведении наблюдения.
10. Назовите преимущества и недостатки опроса.
11. Перечислите типичные ошибки в проведении эксперимента.

Тема 7. Выбор темы и планирование НИР

1. Понятие научной новизны и практической значимости научного исследования.

2. Каковы особенности научной статьи как формы исследования?
3. Требования к содержанию и оформлению Титульного листа, Введения, Основной части, Заключения, Приложения выпускной квалификационной работы (курсовой работы, отчета по практике).
4. Общие правила выбора темы исследования.
5. Особенности научного стиля речи.
6. Понятие логической культуры.
7. Публичное выступление.
8. Основы аргументации.
9. Нравственная культура личности.

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, если выполнены все требования по подготовке к дискуссии, свободно и полно отвечает на вопросы, проявляет глубокие знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций;

0,4 балла выставляется студенту, если выполнены основные требования по подготовке к дискуссии, отвечает самостоятельно и грамотно, проявляет достаточный уровень сформированности компетенций, но допускает некоторые неточности, либо нарушена логика изложения, отсутствует достаточная глубина ответов;

0,3 балла выставляется студенту, если имеются отступления от требований по подготовке к дискуссии, отвечает не достаточно полно, уровень знаний и сформированности компетенций не высокий, допускаются отдельные погрешности и ошибки, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

0,2 балла выставляется студенту, если не выполнены все требования по подготовке к дискуссии.

Задания для текущего контроля

Контрольная работа 1(1-4)

Вариант 1

1. Основные направления совершенствования управления отраслью.
2. Имидж менеджера. Авторитет.
3. Основные системные признаки научного исследования.
4. *Управленческая ситуация.* Интрига спора о взаимосвязи этики и управления в условиях рыночной экономики восходит к основоположнику политической экономии Адаму Смиту (1723-1790). Две его основные работы представляют две точки зрения, до сих пор господствующие в дискуссиях по этому вопросу. В работе «Теория нравственных чувств» (1759 г.) Адам Смит писал: «Каким бы эгоистичным, по нашим предположениям, ни был человек, в его натуре, несомненно, заложены принципы, благодаря которым он заинтересован в счастье других людей, и это счастье необходимо ему, хотя он ничего из этого не извлекает, кроме удовольствия видеть это». Фактически это означает признание, что человек по своей природе альтруист, т.е. заботящийся, прежде всего о благе ближнего.

Однако тот же Адам Смит более известен как автор совершенно другого высказывания из работы «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.): «Мы ожидаем своего обеда не от благоволения мясника, пивовара или пекаря, а от их заботы о собственной выгоде». Здесь Смит признавал «невидимую руку» рыночной конкуренции первичной в регулировании человеческих отношений и утверждал, что, служа себе, своему эгоизму, люди служат своим ближним лучше, чем, если бы они сознательно стремились к этому.

Задание. Дайте оценку двум точкам зрения Адама Смита. Верно ли, что менеджер, являющийся сторонником управления на основе доктрины свободного рынка в традициях Смита, должен побуждать людей быть эгоистичными? Какой работник способен к более эффективному труду – эгоист или альтруист?

Вариант 2

1. Особенности профессиональной деятельности менеджера.
2. Этический аспект принятия управленческих решений.
3. Сущность научных исследований и основные формы научных исследований.
4. *Управленческая ситуация.* Группа «Альфа-Эко» получила в дар от совладельца торгового дома «Смирновъ» 45% акций компании. Сразу после этого офис дома «Смирновъ» был захвачен менеджерской группой «Альфа-Эко», а сам владелец 50% акций Б. Смирнов был отстранен от руководства. Как утверждает г-н Смирнов, накануне конфликта группа «Альфа-Эко» предлагала выкупить акции торгового дома за бесценку или получить откупные за возможность прекратить атаку на руководство. Желая сохранить хорошие отношения с совладельцем, акции были переданы в дар.

Задание. Объясните, почему атакующая группа «Альфа-Эко» повела себя так бесцеремонно со своим партнером. Как можно классифицировать такие действия с точки зрения этики?

Вариант 3

1. Профессия менеджера и ее место в общей классификации профессий.
2. Этика внутрифирменных отношений.
3. Основные признаки и понятия науки.
4. *Управленческая ситуация.* Ли Якокка, ставший президентом автомобильной компании «Крайслер» в период ее глубочайшего кризиса, с гордостью вспоминает о том, что спасти фирму ему удалось во многом благодаря созданию «сплоченной коалиции сил».

Считая, что смысл руководства состоит в том, чтобы показывать пример, он принял решение о сокращении своего жалования до одного доллара в год и назвал это «равенством жертв». Вслед за ним на сокращение жалования согласился весь персонал. Это принесло корпорации экономию в 2,5 млрд. долл.

Задание. Подумайте, является ли этической система «равенства жертв», учитывая, что ее участники имеют далеко не равные первоначальные возможности для принесения такой жертвы. Как сказал один из критиков Ли Якокки, «Вам легко отказаться от зарплаты, вы и так богаты». Не является ли данная позиция руководителя формой лицемерия? Должны ли руководители разделять материальные трудности компании, если, в конечном счете, именно они находят верное решение выхода из кризиса?

Вариант 4

1. Роль менеджера в организации.
2. Рационализация рабочего времени руководителя.
3. Сущность и назначение функционирования научных школ.
4. Продумайте и сформулируйте систему тех качеств, которыми должен обладать современный менеджер. Какими еще достоинствами обязан располагать российский менеджер, действующий на нашем рынке? Ответ обоснуйте.

Вариант 5

1. Исторические аспекты развития торговли.
2. Требования, предъявляемые к менеджеру.
3. Понятие и основные функции методологии научного исследования.
4. *Задание.* Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязателен, не собран, не умеет отказывать. Но, тем не менее, он отличный профессионал в своей деятельности. Как Вы разрешите данную ситуацию? Обоснуйте ответ.

Критерии оценки:

4 балла - студент свободно и полно отвечает на вопросы в контрольной работе, проявляет глубокие знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций, практическое задание выполнено верно;

3 балла - студент твердо знает материал в контрольной работе, проявляет достаточный уровень сформированности компетенций, но допускает некоторые неточности, либо нарушена логика изложения, отсутствует достаточная глубина ответов, практическое задание выполнено с незначительными ошибками;

2 балла - студент отвечает на вопросы в контрольной работе недостаточно полно, уровень знаний и сформированности компетенций не высокий, допускаются отдельные погрешности и ошибки, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа, практическое задание не выполнено;

1 балл - студент отвечает на вопросы в контрольной работе поверхностно и бессистемно, допускает существенные неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень сформированности компетенций и непонимание материала, практическое задание не выполнено.

Тестовые задания

Тема 1. Сущность профессиональной деятельности менеджера: общие положения, роль и значение в рыночной экономике

Выберите правильный ответ:

1. ... - человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению)
=Менеджер

2. ... - искусство добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивацию других людей (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению)
=Менеджмент

3. Назовите, что представляет собой организация работы, это анализ необходимых действий, решений и отношений, классификация и разделение работы, построение организационной ... (впишите название термина с заглавной буквы).
=Структуры

Организационная структура, построенная на основе прямого распределения должностных обязанностей от высшего звена к низшему, называется (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению)
=Линейной

4. Назовите, что представляет собой мотивация и общение, комплексная задача по созданию из множества людей единомышленников, стимулирование и ... за хорошую работу (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению)
=Вознаграждение

С помощью каких способов происходит измерение вознаграждения сотрудника в организации. Этот процесс отражается в установлении ... отражающих эффективность выполнения работы
=Критериев

5. До начала осуществления работы по отношению к трудовым, материальным и финансовым ресурсам применяется ... вид контроля.
=Текущий

6. 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

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

8. В бизнесе этика затрагивает вопросы:
=Социально-ответственного поведения организации
Экономического состояния предприятия

Умений и знаний работы коллектива
Финансовых рисков

9. К основным составляющим имиджа менеджера относят:

=Выражать мысли

Имидж, деловую репутацию организации

Внешний вид членов его семьи

=Манеру говорить,

Его национально-этническую, конфессиональную принадлежность

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий,

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий,

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий,

0,1 балл выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий.

Тема 2. Функциональная сфера и социально-этические аспекты деятельности менеджера

Выберите правильный ответ:

1. Описание ситуации. Менеджер хочет отказать подчиненному, убедив его в своей правоте. Какой аргумент лучше всего свидетельствует о высокой культуре управления у менеджера?
«Поставьте себя на мое место!»

«Когда будете начальником, тогда и будете решать!»

=«Я отвечаю за всех Вас»

«Руководителя необходимо слушать безоговорочно!»

2. ... - это человек как субъект отношений и сознательной деятельности с устойчивой системой социально-значимых черт, характеризующих его свойства и качества (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению)

= Личность

3. Личность обладает:

=Мышлением Способностями

Нравственной чистотой и духовным богатством

=Способностями

Вниманием и памятью

Харизмой и умением мыслить абстрактно

4. Виды памяти, связанной с профессиональной деятельностью менеджера:

Двигательная и эмоциональная

=Непроизвольная

Индивидуальная и коллективная

Специфическая и неспецифическая

=Произвольная

5 - благоприятное впечатление, которое производит человек на подчиненных, коллег, руководителей, деловых партнеров, клиентов и других лиц, контактирующих с ним в деловом мире (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению)

=Имидж

6. 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

7. К личностным качествам менеджера не относятся:

Доброжелательность, справедливость, отзывчивость

Скромность, внешняя привлекательность, коллективизм

Жизнерадостность, широта кругозора, умение держать слово

=Коммуникабельность, контактность

=Инициативность

8. К деловым качествам менеджера относятся:

=Стремление к власти, решительность,

=Оперативность в решении проблем

Терпение, самообладание, способность к длительной концентрации внимания
Алертность, устойчивость к стрессу, способность к сопереживанию
Умение ладить с людьми, умение сохранять дистанцию, искренность в общении

9. 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

10. Установите соответствие между определениями:

Личностные качества менеджера = Доброжелательность, коллективизм, отзывчивость

Деловые качества менеджера = Коммуникабельность, инициативность, готовность к нововведениям

Профессиональные качества менеджера = Высокий уровень образования, широта взглядов, эрудиция

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий,

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий,

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий,

0,1 балл выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий.

Тема 3. Личность и авторитет менеджера

Выберите правильный ответ:

1. 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.

2. 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

3. 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

4. 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

5. Менеджер торгового предприятия характеризует деятельность, направленную на сплочение коллектива, учет особенностей психологии подчиненного в процессе общения, обмена информацией, при постановке целей и задач деятельности, при распределении обязанностей, при определении мер поощрения и наказания. В какой роли выступает менеджер в данной ситуации:

=Психолога

Воспитателя

Организатора

Администратора

6. Менеджер торгового предприятия предлагает помощь работнику в понимании традиций организации, в осознании общественно-значимых целей деятельности организации. В какой роли выступает менеджер в данной ситуации?

Администратора

Специалиста

=Воспитателя
Общественного деятеля

7. Менеджер торгового предприятия подписывает от имени организации документы, представляет организацию во внешней среде, в вышестоящих организациях, взаимодействует со средствами массовой информации, принимает посетителей организации, участвует в конференциях.

В какой роли выступает менеджер в данной ситуации?

Специалиста
=Общественного деятеля
Психолога
Воспитателя

8. Установите соответствие между определениями:

Организация работы=Анализ необходимых действий, решений и отношений, классификация и разделение работы, построение организационной структуры

Мотивация и общение=Комплексная задача по созданию из множества людей единомышленников, стимулирование и вознаграждение за хорошую работу

Измерение показателей=Установление показателей и критериев, отражающих эффективность выполнения работы

9. Действия, которые менеджеры предпринимают для обеспечения того, чтобы фактические конечные результаты совпали с запланированными – это ... контроль (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению).

=Предварительный

10. Деятельность менеджера регламентирована:

Квалификационным справочником должностей руководителей и специалистов

=Должностной инструкцией

Трудовым кодексом РФ

Гражданским кодексом РФ

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий,

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий,

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий,

0,1 балл выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий.

Тема 4. Личностные, деловые и профессиональные качества менеджера

Выберите правильный ответ:

1. Разница между уровнями управления заключается:

В опыте работы

В уровне квалификации

=В масштабе

=В пределах полномочий

=В ответственности

2. К разновидностям социальных мероприятий относится:

=Соблюдение корпоративной этики

Соблюдение экологической безопасности

Добровольные пожертвования

Соблюдение профессиональной культуры

3. ... качества менеджера – уважение к людям, чувство долга, оптимизм, любознательность, самокритика, скромность, креативность

=Нравственные

4. Установите соответствие между определениями:

Культура торговли=От сотрудников требуется высокий уровень индивидуализма, сомнения и тщеславия, азартность, твердость в решениях

Спекулятивная культура=От сотрудников требуется основательность, осторожность, аккуратность, педантичность

Административная культура=От сотрудников требуется активность, красноречие, способность к принятию быстрых, но не сложных решений, умение вести коллективную игру

5. К основным составляющим имиджа менеджера относят:

=Манеру говорить

=Выражать мысли

Имидж, деловую репутацию организации

Его национально-этническую, конфессиональную принадлежность

6. Менеджер хочет отказать подчиненному, убедив его в своей правоте. Какой аргумент лучше всего свидетельствует о высокой культуре управления у менеджера?

«Поставьте себя на мое место!»

«Когда будете начальником, тогда и будете решать!»

«Руководителя необходимо слушать безоговорочно!»

=«Я отвечаю за всех Вас»

7. Уровень развития личности характеризуют такие качества как:

Предрасположенность к какой-либо профессии

=Интеллектуальное развитие, сила воли

=Духовное богатство, физическое совершенство

Умение вести переговоры, планировать работу подчиненных и свою

Организовывать, мотивировать, контролировать работу подчиненных

8. ... - характеристика человека со стороны динамических особенностей и динамической деятельности: темп, ритм, интенсивность психологических процессов и состоянии (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению).

=Темперамент

9. ... - заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе. (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению).

=Авторитет

10. Личность обладает:

=Способностями

Нравственной чистотой и духовным богатством

Вниманием и памятью

=Мышлением

Харизмой и умением мыслить абстрактно

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий,

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий,

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий,

0,1 балл выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий.

Тема 5. Организация труда менеджера

Выберите правильный ответ:

1. Качества менеджера, которые подразумевают проявление достаточно сильного и глубокого интереса к своему делу, без которого невозможен творческий подход к решаемым проблемам, — это его...(впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению).
=Трудолюбие

2. Качества менеджера, которые подразумевают способность твердо идти к поставленной цели, постоянно думать о перспективах трудового коллектива, — это его...(впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению).
=Целеустремленность

3. В каком виде могут быть представлены цели организации:
=«Деревом целей»
=Качественными показателями
=Количественными показателями
=Словесной формулировкой
Оперативными решениями

4. Из перечисленных видов функций менеджеров, для всех уровней управления характерны:
=Исполнительные работы
=Оперативные решения
=Распоряжения
Анкетирование

5. Из перечисленных принципов, принципами администрирования являются:
=Дисциплина
=Иерархия
=Инициатива
Цель
Задачи

6. Как могут быть связаны между собой функциональные звенья в организационной структуре управления:
=Вертикальными связями
=Горизонтальными связями
=Связями координации и кооперации
=Связями подчиненности и ответственности
=Функциональными связями
Линейными связями

7. Из перечисленных функций, функциями руководителей среднего звена являются:
=Достижение целей
=Подбор кадров

=Текущее руководство
Кадровое планирование

8. Кадровая политика бывает ...

=Закрытой
=Открытой
=Смешанной
Авторитарной

9. Что можно отнести к инструментам организационно-распорядительных методов менеджмента:

=ГОСТы
=Должностные инструкции
=Нормы и нормативы
=Приказы и распоряжения
=Регламенты

10. Из перечисленных руководителей, к высшему уровню управления относятся:

=Вице-президент
=Президент
Бригадир
Мастер

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий,

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий,

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий,

0,1 балл выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий.

Тема 6. Методология научных исследований

Выберите правильный ответ:

1. Научная деятельность – это:

=Интеллектуальная творческая деятельность, направленная на получение и использование новых знаний

Способ применения старого знания для получения нового знания

Новое конструктивное или технологическое решение

Экспериментальный образец, законченное испытание, которое введено или может быть введено в общую практику

2. Цель исследования:

Наиболее значащие свойства, стороны объекта, которые подлежат изучению

=Ожидаемый конечный результат, который предопределяет общую направленность и логику исследования

Научно-обоснованное предположение о структуре объектов, которые изучаются, социальные явления

Логический процесс суть которого заключается в том, чтобы доказать истинность собственных суждений с помощью других суждений

3. Отличительными признаками научного исследования являются:

=Целенаправленность

=Поиск нового

=Систематичность

=Строгая доказательность

Анализ фактов

4. Все методы научного познания разделяют на группы по степени общности и широте применения. К таким группам методов не относятся:

Философские

Общенаучные

Частнонаучные

Дисциплинарные

=Определяющие

5. В структуре общенаучных методов и приемов выделяют три уровня. Из перечисленного к ним не относятся:

Наблюдение

Эксперимент

Сравнение

=Формализация

6. К общелогическим методам и приемам познания не относятся:

Анализ

Синтез

Абстрагирование

=Эксперимент

7. Замысел исследования – это:

=Основная идея, которая связывает воедино все структурные элементы методики, определяет порядок проведения исследования, его этапы

Литературное оформление результатов исследования
Накопление фактического материала
Анализ фактического материала

8. При рассмотрении содержания понятия «наука» осуществляется подходы:

Структурный

Организационный

Функциональный

=Структурный, организационный и функциональный

9. Исходя из результатов деятельности, наука может быть:

Фундаментальная

Прикладная

В виде разработок

=Фундаментальная, прикладная и в виде разработок

10. Научно-техническая политика в развитии науки может быть:

Фронтальная

Селективная

Ассимиляционная

=Фронтальная, селективная и ассимиляционная

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий,

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий,

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий,

0,1 балл выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий.

Тема 7. Выбор темы и планирование НИР

Выберите правильный ответ:

1. Наука как социальный институт возникла в:

Древней Греции

Древнем Риме

Египте

=Новое время

2. Наука как система подготовки кадров существует с:

16 века

17 века

=середины 19 века

середины 18 века

3. Науки о природе называются:

Общественные науки

Философские науки

Технические науки

=Естественные науки

4. Науки об обществе называются:

=Общественные науки

Философские науки

Технические науки

Естественные науки

5. Проблема научного исследования – это:

=То, что предстоит открыть, доказать, нечто неизвестное в науке

То, что не получается у автора научного исследования

Источник информации, необходимой для исследования

Более конкретный источник информации, необходимой для исследования

6. Предмет научного исследования – это:

То, что предстоит открыть, доказать, нечто неизвестное в науке

То, что не получается у автора научного исследования

Источник информации, необходимой для исследования

=Более конкретный источник информации, необходимой для исследования; то, что находится в границах предмета

7. Тема научного исследования должна быть:

С размытой формулировкой

=Точно сформулированной

Сформулирована в конце исследования

Сформулирована так, чтобы вы могли обоснованно от нее отступить

8. Цель научного исследования – это:

=Краткая и точная формулировка того, что автор намеревается сделать в рамках исследования

Уточнение проблемы, конкретизирующее основной замысел

Источник информации, необходимой для исследования

То, что предстоит открыть, доказать, нечто неизвестное в науке

9. Тема научного исследования – это:

=Уточнение проблемы, конкретизирующее основной замысел

То, что предстоит открыть, доказать, нечто неизвестное в науке

Источник информации, необходимой для исследования

Более конкретный источник информации, необходимой для исследования

10. Гипотеза научного исследования – это...

Уточнение проблемы, конкретизирующее основной замысел

То, что предстоит открыть, доказать, нечто неизвестное в науке

=Предположительное суждение о закономерной (причинной) связи явлений

Источник информации, необходимой для исследования

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий,

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий,

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий,

0,1 балл выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий.

Задания для творческого рейтинга

Темы эссе

Тема 1. Сущность профессиональной компетенции менеджера: общие положения, роль и значение в рыночной экономике

1. Сущность регламентации деятельности менеджера в условиях рыночной экономики.
2. Функции и должностные обязанности менеджера.
3. Права менеджеров высшего и среднего уровней.
4. Обязанности менеджеров высшего и среднего уровней.

Тема 2. Функциональная сфера и социально-этические аспекты деятельности менеджера

1. Виды памяти, влияющие на профессиональную деятельность менеджера.
2. Элементы имиджа менеджера.
3. Авторитет – как общественное признание личности.
4. Разновидности ложного авторитета.
5. Репутация менеджера.
6. Забота о сохранении своего здоровья – важнейшая задача грамотного менеджера.

Тема 3. Личность и авторитет менеджера

1. Виды памяти, влияющие на профессиональную деятельность менеджера.
2. Элементы имиджа менеджера.
3. Авторитет – как общественное признание личности.
4. Разновидности ложного авторитета.
5. Репутация менеджера.
6. Забота о сохранении своего здоровья – важнейшая задача грамотного менеджера.

Тема 4. Личностные, деловые и профессиональные качества менеджера

1. Социальная ответственность менеджера. Роль в современных условиях.
2. Профессиональная этика. Значимость соблюдения.
3. Примеры нарушения корпоративной этики менеджерами высшего звена.
4. Примеры нарушения корпоративной этики менеджерами высшего звена.
5. Роль коллективов в сфере этических отношений.
6. Нравственные принципы работы менеджера.
7. Образцово-нравственное поведение руководителя.
8. Корпоративная культура и контроль ее соблюдения.

Тема 5. Организация труда менеджера

1. Начало моей карьеры менеджера.
2. Как я представляю свою будущую карьеру.

3. Моя профессия: вчера, сегодня, завтра.
4. Мои профессиональные цели.
5. Работоспособность менеджера и организация труда.
6. Значение рационализации труда менеджера.

Тема 6. Методология научных исследований

1. Роль личности - специалиста в научной деятельности.
2. Интеллектуальные новации.
3. Феномен виртуальной реальности в современной науке.
4. Теория и метод: сходство, различие и предназначение.
5. Методологическая культура и вопросы ее совершенствования.

Тема 7. Выбор темы и планирование НИР

1. Методика поиска и разработки научных исследований. Основные этапы выполнения научно-исследовательской работы. Виды научных работ.
2. Общая схема научного исследования. Обоснование актуальности выбранной темы. Постановка проблемы, цели и задач исследования. Определение объекта и предмета исследования. Выбор методов проведения исследования.
3. Умозаключение, аналогия. Правила аргументирования.
4. Герменевтика о правилах работы с текстами.
5. Ошибки в построении тезиса. Требования истинности, автономности, непротиворечивости, достаточности аргументов. Опровержение доводов.
6. Использование современных информационных технологий в поиске и изучении литературных источников и в обработке результатов.
7. Роль творчества в исследовательской деятельности. Методы творческого решения проблемы исследования.

Критерии оценки:

0,5 балла – выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

0,4 балла – выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, содержание логичное, структурированное, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

0,3 балла – выставляется студенту, если эссе в целом отражает суть проблемы, но содержание слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ
ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Типовая структура зачетного задания

ЗАЧЕТНОЕ ЗАДАНИЕ № ___

По дисциплине «Введение в профессию: основы профессиональной деятельности
и организация научно-исследовательской работы»

1.	Вопрос 1.
2.	Вопрос 2.
3.	Практическое задание № 1.

Перечень вопросов к зачету с оценкой

Но- мер во- проса	Перечень вопросов к зачету с оценкой
1.	Место профессии менеджера в общей классификации профессий.
2.	Характеристика и особенности профессиональной деятельности менеджера.
3.	Роль менеджера в организации.
4.	Регламентация деятельности менеджера.
5.	Права и ответственность менеджера.
6.	Виды контроля.
7.	Должности менеджеров высшего уровня
8.	Документы регламентирующие деятельность менеджера
9.	Должностные обязанности менеджера.
10.	Требования предъявляются к квалификации менеджера.
11.	Права менеджера.
12.	Ответственность менеджера
13.	Функции и должностные обязанности менеджера.
14.	Основные нравственные принципы работы менеджера.
15.	Образцово-нравственное поведение руководителя
16.	Социальная ответственность. Понятие профессиональной этики.
17.	Социальная ответственность менеджера. Роль в современных условиях
18.	Профессиональная этика. Значимость соблюдения
19.	Нарушения корпоративной этики менеджерами высшего звена
20.	Роль коллективов в сфере этических отношений
21.	Образцово-нравственные поведение руководителя
22.	Корпоративная культура и контроль ее соблюдения
23.	Типы корпоративной культуры: административную культуру и инвестиционную культуру.
24.	Социальная ответственность менеджера. Роль в современных условиях
25.	Нравственные принципы менеджера.
26.	Функции и должностные обязанности менеджера.
27.	Основные нравственные принципы работы менеджера.
28.	Образцово-нравственное поведение руководителя
29.	Этика внутрифирменных отношений.
30.	Этический аспект принятия управленческих решений.
31.	Понятие личности. Основные свойства.
32.	Память и внимание в деятельности менеджера.

33.	Здоровый образ жизни менеджера.
34.	Имидж менеджера. Авторитет. Репутация.
35.	Деловые качества менеджера.
36.	Личностные качества менеджера.
37.	Деловой имидж менеджера.
38.	Официальный авторитет менеджера.
39.	Авторитет менеджера.
40.	Структура профессиональных качеств менеджера.
41.	Рационализация рабочего времени руководителя.
42.	Основные принципы рационализации рабочего времени руководителя.
43.	Пути рационализации рабочего времени руководителя
44.	Личностное «выгорание» руководителя
45.	Тайм – менеджмент.
46.	Самоменеджмент.
47.	«Выгорание» и его предупреждение.
48.	Основные признаки и понятия науки.
49.	Сущность научных исследований и основные формы научных исследований.
50.	Понятие и основные функции методологии научного исследования.
51.	Понятие метода и методики исследования.
52.	Характеристика общих методов научного познания.
53.	Методы теоретических эмпирических исследований.
54.	Доказательство результатов научных исследований.
55.	Понятие и основные этапы социологического исследования.
56.	Виды социологических исследований: наблюдение, опрос, эксперимент.
57.	Сбор научной информации и ее анализ.
58.	Оформление результатов научных исследования.
59.	Публичная защита результатов научных исследований.
60.	Понятие научной новизны и практической значимости научного исследования.
61.	Особенности научной статьи как формы исследования
62.	Требования к содержанию и оформлению Титульного листа, Введения, Основной части, Заключения, Приложения выпускной квалификационной работы (курсовой работы, отчета по практике).
63.	Общие правила выбора темы исследования.
64.	Особенности научного стиля речи.
65.	Понятие логической культуры.
66.	Публичное выступление.
67.	Основы аргументации.
68.	Нравственная культура личности.
69.	Определение терминам «наука», «науковедение», «знание», «познание», «научное познание».
70.	Признаки науки.
71.	Виды научной деятельности.
72.	Методология научного исследования.

Практические задания к зачету с оценкой

1.	<p>Интрига спора о взаимосвязи этики и управления в условиях рыночной экономики восходит к основоположнику политической экономии Адаму Смиту (1723-1790). Две его основные работы представляют две точки зрения, до сих пор господствующие в дискуссиях по этому вопросу. В работе «Теория нравственных чувств» (1759 г.) Адам Смит писал: «Каким бы эгоистичным, по нашим предположениям, ни был человек, в его натуре, несомненно, заложены принципы, благодаря которым он заинтересован в счастье других людей, и это счастье необходимо ему, хотя он ничего из этого не извлекает, кроме удовольствия видеть это». Фактически это означает признание, что человек по своей природе альтруист, т.е. заботящийся, прежде всего о благе ближнего. Однако тот же Адам Смит более известен как автор совершенно другого высказывания из работы «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.): «Мы ожидаем своего обеда не от благоволения мясника, пивовара или пекаря, а от их заботы о собственной выгоде». Здесь Смит признавал «невидимую руку» рыночной конкуренции первичной в регулировании человеческих отношений и утверждал, что, служа себе, своему эгоизму, люди служат своим ближним лучше, чем, если бы они сознательно стремились к этому. Дайте оценку двум точкам зрения Адама Смита. Верно ли, что менеджер, являющийся сторонником управления на основе доктрины свободного рынка в традициях Смита, должен побуждать людей быть эгоистичными? Какой работник способен к более эффективному труду – эгоист или альтруист?</p>
2.	<p>Группа «Альфа-Эко» получила в дар от совладельца торгового дома «Смирновъ» 45% акций компании. Сразу после этого офис дома «Смирновъ» был захвачен менеджерской группой «Альфа-Эко», а сам владелец 50% акций Б. Смирнов был отстранен от руководства. Как утверждает г-н Смирнов, накануне конфликта группа «Альфа-Эко» предлагала выкупить акции торгового дома за бесценку или получить откупные за возможность прекратить атаку на руководство. Желая сохранить хорошие отношения с совладельцем, акции были переданы в дар. Объясните, почему атакующая группа «Альфа-Эко» повела себя так бесцеремонно со своим партнером. Как можно классифицировать такие действия с точки зрения этики</p>
3.	<p>С Вашей точки зрения, все правила этикета сводятся к простоте, естественности и дружелюбию, а общение должно приносить радость. Вы находитесь на деловой встрече, в ходе которой партнеры пытаются манипулировать друг другом ради достижения собственных интересов. Каждый ведет свою игру. Вы заинтересованы в положительном исходе встречи, но такой подход к делу вызывает у Вас отвращение. Что Вы будете делать? Играть по общим правилам или согласно своим жизненным принципам? Ответ обоснуйте.</p>
4.	<p>Вы проработали в отделе после окончания института всего несколько месяцев, и тут Вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать к смежникам и помочь им наладить производство нужной для Вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызвали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в Москву. Что Вы выберете как самый верный путь к последующей карьере?</p>
5.	<p>В новой организации Вы приступили к работе в качестве начальника отдела, однако Ваши подчиненные ожидали на этом месте увидеть другого человека и Ваше назначение восприняли негативно. Обстановка в отделе накалена: когда Вы заходите в комнату, все сразу умолкает, Ваши поручения выполняют с неохотой. Что Вы предпримете?</p>
6.	<p>Вы ведете отбор кандидатов на вакантную должность в Вашу фирму. При разговоре с некоторыми из них Вы выясняете, что они не имеют своей целью получение работы</p>

	в Вашей фирме. Каких кандидатов Вы отберете для работы: тех, кто стремится к работе именно в Вашей фирме, или будете руководствоваться какими-либо другими критериями?
7.	На одном из рабочих собраний Вы говорите о проблеме развития туристических маршрутов Вашей фирмы. У Вас довольно хорошие предложения по этому вопросу, но в зале сидят несколько Ваших противников, которые не хотят, чтобы Ваши предложения были приняты руководством. Они задают Вам каверзные вопросы, делают едкие замечания, резкие выпады против Вас лично и против Ваших предложений. После очередного такого замечания Вы говорите: ...
8.	Вы - главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение - подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой - это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет Ваше решение? Подпишите Вы новый контракт или нет? Почему?
9.	Вы - менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма с помощью дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров, а именно - пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый тип пылесоса не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыт такого товара. Какое решение Вы примете? Сделаете такую надпись или нет? Почему?
10.	Вы - менеджер на фирме, производящей программные продукты для ПЭВМ. На одной из презентаций вы знакомитесь с молодой дамой (молодым человеком), которая(ый) недавно была (был) управляющей(им) на фирме-конкуренте. По какой-то причине она (он) была (был) уволена(ен) и, теперь держит обиду на эту фирму. Вы можете начать ухаживать или, наоборот, принять ухаживания. Или можете взять ее (его) на работу. В ином случае, можете просто пообещать взять ее (его) на работу. Обида так сильна, что она (он) с удовольствием расскажет обо всех планах конкурента. Пойдете ли Вы на тот, или иной шаг? Почему?
11.	Вы - менеджер из крупной компании по продаже автомобилей. Компания имеет широкую сеть дилеров. Недавно у одного из них, работающего на важной сбытовой территории, начались неурядицы в семье. Дело идет к разводу, но дилер пытается приостановить и изменить решение, принятое его женой. В недалеком прошлом это был один из самых опытных и результативных продавцов вашей фирмы и имел торговую привилегию. Удастся ли ему сохранить семью, как скоро войдет в норму его семейная жизнь? Сейчас же большое количество продаж теряется. Вы как менеджер имеете юридическую возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его. Как Вы поступите? Почему?
12.	Вы — главный менеджер известной фирмы, и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам. Как поступите Вы? Почему?
13.	Вы - менеджер по производству на фирме, выпускающей холодильники. Недавно вы

	узнали, что конкурирующая фирма придала своим холодильникам свойство, которого в ваших холодильниках нет, но которое окажет большое влияние на сбыт. Например, в холодильниках «NO FROST» теперь можно хранить продукты не только в вакуумной упаковке, но и обычные, не боясь их усыхания. На ежегодной специализированной выставке фирмы-конкурента будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве холодильника и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении. Пойдете ли Вы на такой шаг? Почему?
14.	Вы - менеджер по маркетингу и хотите сделать выборочный опрос потребителей об их реакциях на товар конкурента. Для этого вы должны провести опрос якобы от лица несуществующего «Института маркетинга и конъюнктуры рынка». Сделаете ли Вы такой опрос? Почему?
15.	Вы - менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли Вы эту женщину на работу? Почему?
16.	Вы - менеджер туристской фирмы. К вам пришла женщина, желающая отдохнуть в Греции. У вас же есть горящий тур на Мертвое море в Израиль. У женщины явные проблемы с давлением, одышка. Вы знаете, что гипертоникам на Мертвом море ехать противопоказано. Как вы поступите?
17.	Вы - менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее, и, следовательно, увеличится объем продаж. Что Вы предпримите? Почему?
18	Ваша фирма благополучно миновала все экономические кризисы и ее финансовое положение отличное. Но Вы заметили, что прежний энтузиазм и рвение подчиненных угасли, а впереди – международная выставка и Вам как никогда нужна сплоченная профессиональная команда. Какими способами Вы поднимете упавший дух команды? Обоснуйте ответ.
19	Старшего мастера Сорокина Ивана Петровича как хорошего специалиста повысили в должности. Теперь он стал заместителем начальника цеха, однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что понижен в должности (до старшего мастера). Иван Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы. Правильно ли он поступил? Почему? Как бы Вы поступили на его месте?
20	Новый работник Вашего отдела постоянно говорит о том, что он выполняет задание, порученное ему, намного лучше и быстрее своего коллеги, с которым совместно работает. Но на деле оказывается, что это не так. Вы приглашаете его на беседу и говорите: ...
21	В выработке нравственной культуры, мужества, в формировании эрудиции, в умении руководить людьми немалую роль играют приемы самосовершенствования. В персональном менеджменте существуют несколько методов самосовершенствования: самооценка, самовнушение, самоободрение, самокорректировка, саморегулирование, самостимулирование, умение управлять своими чувствами. Охарактеризуйте каждый метод.

22	Вы должны выступить с докладом о проделанной работе перед коллегами фирмы. Вы знаете, что выступаете в числе последних и что многие из присутствующих приблизительно знакомы с тем, о чем Вы будете говорить. Поэтому велика вероятность, что будут слушать Вас невнимательно, вести посторонние разговоры и т.д. Что Вы предпримете для того, чтобы завоевать внимание аудитории и Ваше выступление всем понравилось?
23	Вы чувствуете, что на работе, дома Вы стали очень часто уставать, без повода раздражительны, агрессивны. Вы замечаете, что в последнее время Вы долго не можете заснуть, Вас мучает бессонница. Вы часто болеете, работа перестала приносить Вам удовольствие. Что необходимо предпринять в этом случае?
24	Не секрет, что здоровый сон зависит от множества факторов: комфорта, правильности расположения кровати относительно геомагнитных линий, спокойного, расслабленного состояния, времени. Здоровый сон нужно правильно организовать. Как Вы обычно относитесь к данному вопросу и что Вам нужно изменить?
25	Вы начали интенсивно закаливаться: обливаться холодной водой, ходить пешком по снегу и т.д. Но вот беда, заболели. После выздоровления Вы возобновите закаливающие процедуры или откажетесь от них? Что Вы измените в подходе к закаливанию, чтобы снова не простудиться?
26	Множество проблем со здоровьем возникает от неправильного дыхания и шумового, стрессового перенапряжения. Какую дыхательную систему Вы бы выбрали для постоянного практикования (дыхание по Бутейко, сааджи-йога, цигун)? Ежедневно ли Вы бываете на свежем воздухе, умеете слушать тишину и создавать тишину внутри себя? Подумайте, что Вам нужно изменить в своей жизни, чтобы обрести больше энергии, спокойствия, здоровья?
27	В Ваш «дружный» коллектив приходит «новичок». Он считается прекрасным специалистом, и его качества соответствуют большинству наилучших качеств менеджера. С течением времени это подтверждается, но выясняется, что при выполнении срочных заданий, требующих высокой организованности и пунктуальности, качество его работы снижается. Вы приглашаете его на беседу и говорите: ...
28	Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязателен, не собран, не умеет отказывать. Но тем не менее он отличный профессионал в своей деятельности. Как Вы разрешите данную ситуацию?
29	В сложившийся коллектив со своими традициями приходит новый руководитель. Каким образом он должен вести свою работу и разрешать возникающие конфликты: а) вести работу, не обращая внимания на споры, конфликты, воздействуя, таким образом, положительно на подчиненных; б) попытаться разубедить, привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не соглашается с нововведениями, хочет работать по-старому; в) опираясь на актив, общественные и административные организации, поручит им разрешать возникающие споры, разногласия, конфликты? Ответ обоснуйте.
30	Часто после рабочего дня менеджер констатирует: «Я целый день напряженно работал, однако многое из того, что я намечал сделать, осталось невыполненным!» Обычно при этом ссылаются на следующие основные причины: – плохо подготовленные совещания, собрания; – телефон; – отсутствие делегирования ответственности; – отсутствие выбора приоритетов;

	<ul style="list-style-type: none"> – тактика отсрочек; – неумение говорить «нет»; – неумение доводить дело до конца; – помехи со стороны других; – слишком большой объем чтения. <p>Ответьте на следующие вопросы, обосновав ответы:</p> <p>а) Какие еще причины, по Вашему мнению, мешают Вам выполнять намеченное?</p> <p>б) Что необходимо сделать, чтобы Вы ежедневно могли реализовывать свои планы без перенапряжения?</p>
31	Вы поздно закончили накануне свою работу, устали и не подготовили, как обычно, план выступления. До начала выступления осталось около 10 минут. Вы неплохо знаете тему, но боитесь того, что на качестве выступления может сказаться усталость. Как Вы поступите?
32	Вы чувствуете, что на работе, дома Вы стали часто уставать, без повода раздражительны, агрессивны. Вы замечаете, что в последнее время Вы долго не можете заснуть, Вас мучает бессонница. Вы часто болеете, работа перестала приносить Вам удовольствие. Что предпримете в этом случае? Ответ обоснуйте.
33	Наблюдая за работой своего подчиненного, Вы видите, что он не умеет планировать время, отводимое на выполнение поручений, в результате чего происходят срывы. Что следует предпринять в подобной ситуации?
34	Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т.е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю. Чью точку зрения Вы поддерживаете? Обоснуйте свою позицию.
35	Один из Ваших подчиненных отстаивает свое мнение, согласно которому все поручения, которые он получает от Вас, невозможно выполнить за отведенное время, и, следовательно, необходимо либо уменьшить количество поручений, либо увеличить время на их выполнение. Что можно ответить подчиненному?
36	Прошло всего несколько дней после Вашего назначения на новую должность, и вдруг Вам звонят из профкома и просят выделить пять человек для работ по благоустройству на три дня в подшефный лагерь. Как Вы поступите: а) постараетесь «отбиться» от поручения, ссылаясь на то, что у Вас ехать некому да и работа под угрозой срыва, а это скажется на работе всего предприятия; б) вызовите представителя профкома и переложите отбор кандидатов на его плечи; в) распорядитесь, чтобы нижестоящие руководители отобрали самых «бесполезных» работников и сообщили Вам их фамилии в качестве кандидатур для поездки; г) проинформируете всех сотрудников о просьбе профкома и предложите выдвинуть свои кандидатуры тем, кто особенно нуждается в отгулах. Ответ обоснуйте.

Тематика курсовых работ/проектов

Курсовая работа/проект по дисциплине «Введение в профессию: основы профессиональной деятельности и организация научно-исследовательской работы» учебным планом не предусмотрена.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 6

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено» / «отлично»	ПК-1 Управление материальными ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) предприятия питания	ПК1.1 Оценка функциональных возможностей персонала департаментов (служб, отделов)	Знает верно и в полном объеме: теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии Умеет верно и в полном объеме: владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах	Продвинутый
		ПК-4 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Знает верно и в полном объеме: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет верно и в полном объеме: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	
70 – 84 баллов	«хорошо»/ «зачтено»	ПК-1 Управление материальными ресурсами и персоналом департаментов	ПК-1.1 Оценка функциональных возможностей персонала департаментов (служб, отделов)	Знает с незначительными замечаниями:	Повышенный

		(служб, отделов) предприятия питания		теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии Знает с незначительными замечаниями: владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах	
		ПК-4 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Знает с незначительными замечаниями: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет с незначительными замечаниями: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»/ «зачтено»	ПК-1 Управление материальными ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) предприятия питания	ПК-1.1 Оценка функциональных возможностей персонала департаментов (служб, отделов)	Знает на базовом уровне, с ошибками: теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии Умеет на базовом уровне, с ошибками: владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов)	Базовый

				предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах	
		ПК-4 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Знает на базовом уровне, с ошибками: методы сбора, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет на базовом уровне, с ошибками: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»/ «не зачтено»	ПК-1 Управление материальными ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) предприятия питания	ПК-1.1 Оценка функциональных возможностей персонала департаментов (служб, отделов)	Не знает на базовом уровне: теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии Не умеет на базовом уровне: владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах	Компетенции не сформированы
		ПК-4 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Не знает на базовом уровне: методы сбора, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда пер-	

				<p>сонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).</p> <p>Не умеет на базовом уровне:</p> <p>определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</p>	
--	--	--	--	---	--

1		2	3	4	5
70 – 84 баллов	зачтено/ «хорошо»	ПК-3 Тактическое управление процессами организации производства	ПК-3.1 Изучение существующей структуры управления организацией, анализ ее эффективности применительно к рыночным условиям хозяйствования на основе ее сравнения со структурой передовых организаций, выпускающих аналогичную продукцию	Знает с незначительными замечаниями: структуру и штаты организации, специализацию и перспективы ее развития Умеет с незначительными замечаниями: разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию (графики работ, инструкции, планы, сметы, бюджеты, технико-экономические обоснования, частные технические задания) и составлять управленческую отчетность по утвержденным формам	Повышенный
		ПК4- Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Знает с незначительными замечаниями: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет с незначительными замечаниями: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	

1		2	3	4	5
50 – 69 баллов	«зачтено»/ «удовлетворительно»	ПК-3 Тактическое управление процессами организации производства	ПК-3.1 Изучение существующей структуры управления организацией, анализ ее эффективности применительно к рыночным условиям хозяйствования на основе ее сравнения со структурой передовых организаций, выпускающих аналогичную продукцию	Знает на базовом уровне, с ошибками: структуру и штаты организации, специализацию и перспективы ее развития Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию (графики работ, инструкции, планы, сметы, бюджеты, технико-экономические обоснования, частные технические задания) и составлять управленческую отчетность по утвержденным формам	Базовый
		ПК4- Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Знает на базовом уровне, с ошибками: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет на базовом уровне, с ошибками: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	
менее 50 баллов	«не зачтено»/ «неудовлетворительно»	ПК-3 Тактическое управление процессами организации производства	ПК-3.1 Изучение существующей структуры управления организацией, анализ ее эффективности применительно к рыночным условиям хозяйствования на основе ее сравнения со структурой передовых организаций, выпускающих аналогичную продукцию	Не знает на базовом уровне: структуру и штаты организации, специализацию и перспективы ее развития Не умеет на базовом уровне: разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию (графики работ, инструкции, планы, сметы, бюджеты, технико-экономические обоснования, частные технические задания) и составлять управленческую отчетность по утвержденным формам	Компетенции не сформированы

1	2	3	4	5
		<p>ПК4- Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p>ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами</p>	<p>Не знает на базовом уровне: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).</p> <p>Не умеет на базовом уровне: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</p>