Негосударственное образовательное учреждение высшего образования

«Московский институт юриспруденции»

Оценочные средства дисциплины

Б1.О.17 Теория управления

Направление: **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль**): «Менеджмент организации»**

Оценочные средства рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела

28 августа 2023 г., протокол №01

Заведующий кафедрой
доктор экономических наук, профессор Федорова И.Ю.

Подписано цифровой подписью: НОУ ВО "МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЮРИСПРУДЕНЦИИ"
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru, ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г. Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23", O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная налоговая служба
Причина: Я утвердил этот документ, ректор Бойко В.Л.
Дата: 17 Ноябрь 2023 г. 19:26:55

Москва
2023

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения оп

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) Б1.О.17 Теория управления в процессе освоения образовательной программы, приведен в таблице:

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	-	
Общепрофессиональные	Системное и критическое мышление	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;
Профессиональные	-	

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) Б1.О.17 Теория управления в процессе освоения образовательной программы, приведены в таблице:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-2	ОПК-1.3	Использует знания управленческой теории для решения профессиональных задач

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Результаты освоения дисциплины (модуля) приведены в следующей таблице:

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
Использует знания управленческой теории для решения профессиональных задач (ОПК-1.3)	**Знать:** - методы оценки организационно-управленческих решений	ОПК-1.3-З1
	Уметь: - адаптировать организационно-управленческие модели к конкретным управленческим задачам	ОПК-1.3-У1
	Владеть: - технологиями приема организационно-управленческих решений в зависимости от влияния факторов внешней и внутренней среды организации.	ОПК-1.3-В1

2. Общий объем учебной дисциплины

№	Форма обучения	Семестр / Курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
			в з.е.	в часах	всего	лекции	практ. занятия		
1	Заочная	1 курс	4	144	18	8	10	117	Экзамен – 9

3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на практических занятиях

3.1. Планы и содержание практических занятий

Тема 1.

Практическое занятие № 1. Природа управления и исторические тенденции его развития

Вопросы для обсуждения и докладов:

1. Знаменитые памятники древних цивилизаций.
2. Определение термина «менеджмент».
3. Сущность и природа управления.

Контрольные вопросы и задания:

1. Приведите примеры знаменитых памятников древних цивилизаций и объясните, каким образом они могут свидетельствовать об уровне развития практики управления.
2. Дайте основные определения термина «менеджмент». От чего зависит такая интерпретация. Приведите пример предпринимателя и предприимчивого менеджера.
3. Приведите пример того, как исторические события могут повлиять на развитие менеджмента.
4. Определите, как можно характеризовать сущность и природу управления.
5. Выделите достоинства и недостатки монистического и плюралистического подхода к интерпретации истории.
6. Определите позицию исследователя при изучении истории менеджмента.

Тема 3.

Практическое занятие № 2. Классическая (административная) школа управления

Вопросы для обсуждения и докладов:

1. Значение четырнадцати принципов управления А.Файоля в эффективной организации управления.

2 Управление как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций.

3. Развитие классической школы управления в Европе: М.Вебер и Л.Гьюлик.

4. Развитие классической школы управления в США: А.П.Слоун, П.Дракер, Ч.Бернард.

.

Контрольные вопросы и задания:

1. Каково значение четырнадцати принципов управления А.Файоля в эффективной организации управления?

2. Почему управление рассматривается как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функций?

3. Какие функции управления разработал А.Файоль?

4. Какие элементы включает в себя классическая школа управления в Европе?

5. В чем заключаются различия в формировании классической школы в Европе от классической школы управления в США?

Тема 6.

Практическое занятие № 3. Общая теория управления. Закономерности управления различными системами

Вопросы для обсуждения и докладов:

1. Определение понятия организации.
2. «Формальная» и «неформальная» организация.
3. Управленческие функции.

Контрольные вопросы и задания:

1. Приведите примеры из реальной практики, соответствующие определению понятия организации.
2. Определите понятия «формальная» и «неформальная» организация.
3. Какие управленческие функции являются основными в работе вашего руководителя? Чему он уделяет больше всего внимания?
4. Приведите пример предпринимателя и предприимчивого менеджера.
5. Приведите пример того, что не существует единственно правильного управления.
6. Определите, что такое управление: наука или искусство?

Тема 7.

Практическое занятие № 4. Внешняя и внутренняя среда в менеджменте

Вопросы для обсуждения и докладов:

1. Характеристика внешней среды организации.
2. Характеристика внутренней среды организации.
3. Организация как социотехническая система.
4. Классификации технологий по Томпсону и Вудворд.

Контрольные вопросы и задания:

1. Опишите внешнюю среду для вашей организации.
2. Проанализируйте ее характеристики.
3. Определите роль этики в бизнесе.
4. Оцените роль факторов внешней среды в международном бизнесе.
5. Какие требования к работе менеджера предъявляют изменения во внешней среде?
6. Каковы соотношения между понятиями: цели, структура, люди?
7. Является ли технология наиболее важной внутренней переменной?
8. Объясните на примерах взаимосвязь внешней и внутренней среды организации.
9. Покажите на примере вашей организации, что она является социотехнической системой.

Тема 8.

Практическое занятие № 5. Организационные отношения в системе менеджмента. Организационные структуры и механизмы

Вопросы для обсуждения и докладов:

1. Организационная структура.
2. Типы организационных структур.
3. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
4. Механические и органические характеристики организации.
5. Группы как объект управления.

Контрольные вопросы и задания:

1. Объясните на реальных примерах взаимосвязь стратегии и организационной структуры.
2. Определите тип структуры вашей организации.
3. Какие факторы внешней среды определяют ее?
4. Опишите механические и органические характеристики вашей организации.
5. Привести примеры реальных организаций, имеющих дивизиональную структуру. Какие факторы внешней среды определяют ее?
6. В чем заключаются трудности перехода к матричной департаментализации? Согласились бы вы быть работником в матричной организации? Могли бы вы руководить проектной группой?

Тема 9.

Практическое занятие № 6. Основные функции менеджмента

Вопросы для обсуждения и докладов:

1. Элементы внутрифирменного планирования.
2. Понятие мотивации.
3. Понятие стимулирования.
4. Классификация потребностей по теории Маслоу.
5. Процесс контроля удовлетворения потребностей.

Контрольные вопросы и задания:

1. Выделите элементы внутрифирменного планирования. Охарактеризуйте их на примере.
2. Объясните, используя примеры, необходимость стратегического управления.
3. Чем мотивация отличается от стимулирования.
4. Виды мотивации и стимулирования.
5. Приведите пример того, как одинаковые потребности могут порождать разные мотивы деятельности.
6. Раскройте на примерах механизм использования идей теории Маслоу.
7. Определите количественные и качественные критерии контроля для вашей организации.
8. Объясните на реальных примерах процесс контроля. Какие проблемы могут возникнуть на каждом из этапов?
9. Чем отличается контроль в децентрализованной и сильно централизованной организациях?
10. Приведите примеры ситуаций, в которых контроль противоречиво воздействует на поведение людей. Как этого избежать?
11. Приведите пример успешного управления фирмой. Какие факторы обеспечили успех менеджмента?

Тема 10.

Практическое задание № 7. Сущность процесса принятия управленческих решений, структура и элементы. Классификация управленческих решений

Вопросы для обсуждения и докладов:

1. Сущность коммуникационного процесса.
2. Коммуникационные сети.
3. Межличностные и организационные барьеры в коммуникациях.
4. Анализ коммуникационных стилей в работе руководителя.

Контрольные вопросы и задания:

1. Какие решения принимаются руководством компании?
2. Определите тип решений в соответствии с классификацией.
3. Какие этапы принятия решений можно выделить?
4. Какие подходы к принятию решений используются руководством компаний?
5. Классификация управленческих решений.

Литература для подготовки к практическим занятиям:
основная: 1-2; дополнительная: 1-3.

4.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

4.1. Темы рефератов

1. Организационный механизм управления; содержание, элементы и факторы его формирования.
2. Целевой подход к управлению: содержание и особенности его применения.
3. Специфика ситуационного подхода к управлению: его особенности и сферы приложения.
4. Процессный подход к управлению.
5. Организационные структуры управления и факторы, влияющие на их выбор.
6. Особенности и области применения бюрократических структур управления.
7. Гибкие структуры управления: условия и сферы их применения.
8. Матричные структуры управления.
9. Программно-целевые структуры управления.
10. Проектная структура управления.
11. Развитие структур управления.
12. Особенности управленческой деятельности руководителя.
13. «Школа научного управления» и се значение в становлении науки управления.
14. «Административная школа управления» и ее вклад в развитие науки управления.
15. «Школа человеческих отношений и поведенческих наук» и ее влияние на науку управления.
16. Современный этап развития науки управления.
17. Отечественная школа управления.
18. Внешняя среда организации и ее влияние на эффективность управления.
19. Внутренняя среда организации и особенности ее управления.
20. Функции управления: содержание, виды и особенности их формирования.
21. Общие и частные функции управления: взаимодействие и взаимообусловленность.
22. Система функций управления.
23. Планирование как функция управления.

24. Организация как функция управления.
25. Мотивация как функция управления.
26. Контроль и его значение в управлении.
27. Координация как функция управления.
28. Стратегическое управление и его роль в развитии организации.
29. Методы управления и их значение в функционировании организации.
30. Организационно-распорядительные методы управления.
31. Экономические методы управления.
32. Правовые методы управления.
33. Технология управления: ее содержание и роль в совершенствовании управления.
34. Эффективность управления: содержание и пути ее оптимизации.
35. Централизация и децентрализация в управлении.
36. Роль и значение коммуникаций в управлении.
37. Особенности разработки управленческих решений в организации.
38. Стиль управленческой деятельности.
39. Взаимосвязь стиля и методов управления.
40. Организационная культура управления: ее содержание, особенности формирования и функционирования.
41. Организационное поведение: содержание, формирование и роль в управлении.
42. Проблема совершенствования управления.
43. Исследование систем управления: содержание, принципы и методы.
44. Управление как искусство и как наука.
45. Управление как социальная технология.
46. Власть и властные отношения в управлении. Управление как профессия.
47. Управление и менеджмент.
48. Организационно-административный механизм управления.
49. Современные тенденции развития управления за рубежом.
50. Кибернетика как наука об общих законах управления.
51. Принцип обратной связи в социально-экономических системах.
52. Управление по целям.
53. Управление по результатам.
54. Информационные системы управления.
55. Управленческие нововведения.
56. Законы управления.
57. Принципы управления сложными системами.
58. Управление в условиях неопределенности.
59. Теория управления и теория катастроф.
60. Управление риском.
61. Управление проектами.
62. Кадровая политика и методы управления персоналом.
63. Методы организационно-распорядительного воздействия в аппарате административного управления.
64. Национальные аспекты культуры в управлении.
65. Ценности и этика управления.
66. Социальная ответственность руководителя.
67. Технологии социального манипулирования в управлении.
68. Деловой этикет в управлении.
69. Учет и отчетность в управлении.

Показатели оценки	**Критерии оценки**
1. Новизна	– актуальность проблемы и темы;

Показатели оценки	Критерии оценки
реферированного текста	– новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников	– круг, полнота использования литературных источников по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению	– правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

5.1.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля

- собеседования в ходе практических занятий по вопросам, указанным в п. 5.2;
- обсуждение рефератов, рекомендованных для самостоятельной работы по темам, указанным в п. 6.1;
- доклады и контрольные вопросы в ходе практических занятий, указанным в п. 5.2.

5.1.2. Тест для проверки текущих знаний обучающихся

1. Технология — это:
а) способ, метод осуществления какого-либо процесса или какой-либо деятельности, знания, применяемые для полезных целей +
б) внедрение новшества
в) разработка товаров с новыми свойствами

2. Метод Дельфи:
а) использование упорядоченной совокупности сведений о хозяйственных объектах
б) метод групповых экспертных оценок, состоящий в последовательном анкетировании мнений экспертов различных областей науки и техники и формировании массива информации, отражающего индивидуальные оценки экспертов +
в) использование информационной системы, включающей в себя большое количество графических и тактических баз данных

3. Потребность в уважении человека к себе:
а) уровень притязаний
б) цель личности
в) потребность в личных достижениях +

4. Управление карьерой:
а) управление динамично развивающимися трудофункциональными способностями человека +
б) закрепление определенной работы за человеком
в) изучение возможностей и стремлений работника

5. Системный подход:
а) прогноз состояния объекта
б) система взглядов на управление
в) комплексное изучение объекта как единого целого с позиций системного анализа +

6. Научный подход в исследовании — это подход:
а) основанный на использовании алгоритмов — системных операций, применяемых по строго определенным правилам
б) характеризующийся научной постановкой целей исследования и использованием научного аппарата в его проведении +
в) использующий статистические методы

7. Субъект инновации:
а) творческие группы и отдельные исследователи
б) директор, совет директоров, группа качества
в) специфический орган управления инновационным процессом +

8. Бюрократический тип организации:
а) организация, основанная на специальном разделении власти, обеспечивающем возможность руководителю быть лидером в организации +
б) учреждение, в котором осуществляется купля-продажа ценных бумаг или массовых товаров
в) система последовательно подчиненных элементов, расположенных в порядке от низшего к высшему

9. Метод наблюдения:
а) логическое умозаключение от общих суждений к частным
б) логическое умозаключение от частных единичных случаев к общему выводу
в) фиксирование, регистрация показателей, параметров, свойств исследуемого объекта +

10. Оценка персонала:
а) оценка психической структуры личности
б) кадровая технология, содержанием которой является познание и результат сравнения выделенных характеристик человека с заранее установленными +
в) оценка, стимулирующая самонаблюдение работника, направленное на осмысление своего поведения

11. Отбор персонала:
а) комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации +
б) установление меры затрат труда, необходимого для выполнения заданного объема работы
в) кадровая технология, основанная на отношении человека к труду

12. Дивизиональная структура:
а) структура, обеспечивающая линейным руководителям специализированную консультативную помощь в выполнении конкретных функций
б) сочетание централизованной координации с децентрализованным управлением +
в) структура, при которой специализированные виды действий наделяются полномочиями

13. Система:
а) некоторая целостность единства, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристику целого +
б) объединение в целое каких-либо частей или элементов
в) исполнительно-распорядительный орган

14. Принципы организации управленческих инноваций:
а) методическое обеспечение инновационного процесса
б) способы, позволяющие повысить эффективность подготовки и реализации управленческих нововведений
в) выработанные теорией и практикой установки, которыми необходимо руководствоваться в процессе управления инновациями +

15. Команда:
а) коллектив, имеющий общую историю, на протяжении которой им вырабатываются общие правила поведения и отношений +
б) сотрудники организации, с которыми человек сталкивается во время своей работы
в) подразделение организации, в котором человек работает

16. Замкнутый цикл управления:
а) содержание деятельности процесса выработки решения
б) ограниченный перечень относительно строго локализуемых функций +
в) выбор организационной структуры целевой организации

17. Целевая технология:
а) определение целей коммуникации, путей их достижения, планирование обратной связи
б) метод формальной организации целостных систем
в) технология, основанная на приоритете целей над ситуациями +

18. Контроль необходим:
а) для достижения организацией своих целей

б) потому, что он предупреждает возникновение кризисных ситуаций +
в) того, чтобы лучше понимать что происходит

19. Контроль необходим:
а) чтобы породить внутренний протест исполнителей
б) для достижения организацией своих целей
в) потому, что с помощью его можно заставлять людей делать то, что им не хочется +

20. Суть концепции школы науки управления (новой школы) состоит в том, что:
а) условия работы оказывают активное влияние на результат
б) отдельная управленческая задача может быть формализована в виде математической модели +
в) управление – это непрерывный процесс воздействия субъекта на объект управления

21. Оппоненты в конфликте:
а) любые образования, состоящие из отдельных лиц, групп, подразделений, организаций +
б) представители групп
в) отдельные люди

22. Участник конфликта:
а) подчиненный
б) оппонент +
в) руководитель

23. Представление об объекте рассмотрения при процессном подходе:
а) меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация
б) все меняется: среда, организация, задачи управления
в) изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме +

24. На стратегический выбор фирмы влияет:
а) анализ рынка сбыта
б) уровень риска +
в) контроль внешних факторов и угроз для фирмы

25. С позиций кибернетики развитие происходит за счет:
а) увеличения численности персонала
б) роста объёмов производства
в) перехода на другой жизненный цикл +

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
5.2.1. Задания для оценки знаний

Тестирование промежуточной аттестации

1. Управление – это:

+ а) целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей;

+ б) специфический вид деятельности по определению целей организации,

в) деятельность людей;

г) процесс воздействия на окружающих.

2. Под субъектом управления понимается:

а) физическое лицо;

б) юридическое лицо;

+ в) физическое и юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие;

г) сотрудник организации.

3. Под объектом управления понимается:

+ а) физические и юридические лица;

+ б) социальные службы;

+ в) социально-экономические системы;

г) руководитель организации.

4. Что является предметом исследования теории управления?

+ а) законы;

+ б) закономерности;

в) методы;

г) деятельность управленческих структур.

5. Какую функцию выполняет теория управления?

+ а) гносеологическую;

+ б) методологическую;

+ в) прикладную;

г) познавательную.

6. Совокупность исследовательских методов, процедур, техник, используемых при познании управленческих процессов называется:

а) процессом управления;

+ б) методологией теории управления;

целью теории управления;

в) закономерностями теории управления;

г) целью теории управления.

7. Какие подходы выделяют к определению теории управления?

+ а) бихевиористический, количественный;

+ б) ситуационный, деятельный;

в) целеполагающий, управленческий;

г) познавательный, целенаправленный.

8. В период правления какого императора произошла 3 управленческая революция?

а) Цезаря;

+ б) Навуходоносора II;

в) Петра I;

г) Александра I.

9. Как называют 5 управленческую революцию?

+ а) бюрократической;

б) демократической;

в) капиталистической;

г) управленческой.

10. Данный автор первый предложил создать рабочим благоприятные условия труда и отдыха:

а) Ф. Тейлор;

+ б) Р. Оуэн;

в) Д. МакГрегор;

г) А. Маслоу.

11. Какие школы сложились в зарубежной науке?

+ а) школа научного управления;

+ б) административная школа;

+ в) школа психологии;

+ г) школа науки управления;

12. Кто был основоположеннником школы научного управления?

а) Р. Оуэн;

б) Д. МакГрегор;

+ в) Ф. Тейлор;

г) Ф. Герцберг.

13. Кто был последователем идей Тейлора?

а) Р. Оуэн;

б) Ф. Герцберг;

+ в) Г. Форд;

г) Д. МакГрегор.

14. Кто был основоположником административной школы?

а) Г.Форд;

б) Р. Оуэн;

+ в) А. Файоль;

г) Ф. Тейлор.

15. Кто является представителем концепции рациональной бюрократии?

а) А.Файоль;

+ б) М. Вебер;

в) Э. Мэйо;

г) Г. Форд.

16. Кто является основоположником школы психологии?

а) А. Файоль;

б) М. Вебер;

+ в) Э. Мэйо;

г) Г. Форд.

17. Кто предложил пирамиду потребностей?

а) Д. МакГрегор;

+ б) А. Маслоу;

в) Ф. Герцберг;

г) Д. МакКлеланд.

18. Как называется теория потребностей Д. МакГрегора?

+ а) «X» и «Y»

б) «X» и «Z»

в) «Y» и «Z»

г) «A» и «E».

19. Кто является основателем российской науки управления?

+ а) Витке;

+ б) Богданов;

в) Никонов;

г) Сафронов.

20. В немецкой модели управления ориентация фирмы на достижение стратегических результатов с учетом возможностей фирмы и конкретной хозяйственной ситуации получила название:

+ а) управление по результатам;

б) управление по целям;

в) управление, направленное на результат;

г) целенаправленное управление.

21. Принцип «человеческого капитала» в японской модели управления выдвигает на первый план:

+ а) возможность проявить и развить свои способности, получить от работы удовольствие;

б) возможность продвижения по карьерной лестнице;

в) возможность получения больших доходов;

г) возможность принадлежать конкретной корпорации.

22. С какой целью создаются кружки качества в японской модели управления?

+ а) развить способности к управлению и контролю у рабочих путем самообразования;

+ б) повысить моральный дух и сделать рабочее место главным звеном

в) повысить экономический уровень корпорации;

г) улучшить качество выпускаемой продукции.

23. Способ отбора персонала в японских компаниях:

+ а) в процессе обучения;

б) переманивание персонала с других компаний;

в) реклама своего предприятия;

г) применение внешнего источника найма персонала.

24. От чего зависит содержание действий и функций, осуществляемых в процессе управления?

+ а) от типа организаций;

+ б) от размеров и сферы деятельности организации;

+ в) от роли внутри организации;

г) от стиля управления.

25. Какой вид классификации функций является правильным?

+ а) планирование, организация, мотивация, контроль, координация;

б) организация, планирование, мотивация, контроль, координация; в) планирование, организация, мотивация, координация, контроль;

г) ни одна классификация не является верной.

26. Основные принципы планирования:

+ а) системность, комплексность;

+ б) нормативность, количественность;

+ в) административность, ситуационность;

г) целенаправленность, управляемость.

27. Организация управленческих процессов подразделяется на:

а) основные, вспомогательные;

б) основные, обслуживающие;

+ в) основные, вспомогательные, обслуживающие;

г) основные, дополнительные, внутренние.

28. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации называется:

+ а) мотивацией;

б) стимулированием;

в) побуждением;

г) управлением.

29. Теория МакКлеланда рассматривает три потребности мотивирующего человека:

а) потребность в пище, безопасности, самовыражении;

б) потребности в безопасности, успехе, власти;

+ в) потребность в успехе, причастности, власти;

г) потребность в жилище, уважении и социуме.

30. В теории потребностей Герцберга они делятся на потребности:

+ а) мотивации и гигиены;

б) мотивации и власти;

в) гигиены и власти;

г) в социуме и уважении.

31. Какая функция устанавливает степень соответствия принятых решений фактическому состоянию системы управления, реально достигнутых результатов и целей запланированным, выявляет отклонения и их причины?

а) функция организации;

+ б) функция контроля;

в) функция координации;

г) ни одна из функций.

32. Обеспечение взаимодействия и согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей между ними является главной задачей функции:

а) планирования;

б) мотивации;

в) контроля;

+ г) координации.

33. Каждая социальная система состоит из:

+ а) объекта управления;

+ б) субъекта управления;

в) методов управления;

г) приемов управления.

34. «…» - социальные системы, состоящие только из одних социальных элементов:

а) массовые;

б) внешние;

+ в) гомогенные;

г) административные.

35. В социальных системах условно выделяют:

+ а) простые;

б) микросложные;

в) гиперсложные;

г) сложные;

д) особосложные.

36. «…» - основной элемент социальных систем, который имеет собственную эффективность и наибольший диапазон выхода из ситуации:

а) метод;

+ б) человек;

в) анализ;

г) социальный механизм.

37. «…» - выступает высшим уровнем организации социальных систем:

а) структура;

+ б) организация;

в) социальный институт;

г) объединение людей.

38. Формально организации складываются на основе:

а) дружеских отношений;

б) формальных отношений;

+ в) должностных отношений;

г) социальных отношений.

39. Выберите принципы из концепции бюрократии (по М. Веберу):

а) подчиненность по иерархии;

+ б) четкое разделение труда;

в) максимизация производства;

+ г) разграничение сфер полномочий на всех этапах иерархии;

д) кооперация труда;

+ е) стандартная деятельность и формализация отношений.

40. Понятие организационная культура было введено:

а) в начале 80-х гг.;

б) в середине 70-х гг.;

в) в конце 80-х гг.;

+ г) в конце 70-х гг.

УК-1.1-З1	Вопросы тестирования 1-40
УК-1.3-З1	Вопросы тестирования 1-40
ОПК-2.1-З1	Вопросы тестирования 1-40

Перечень вопросов к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Место и роль управления в человеческой деятельности.
2. Основные категории и понятия, используемые в менеджменте.
3. Взаимосвязь понятий «менеджмент» и «управление».
4. Основные цели и задачи управления организацией.
5. Понятие и сущность организации и организационной деятельности.
6. Цели и сферы организации и организационной деятельности.
7. Механизм организационной деятельности.
8. Предприятие как открытая система; внутренняя и внешняя среда предприятия.
9. Жизненный цикл организации.
10. Управление экономическими отношениями предприятия.
11. Факторы прямого и косвенного воздействия в менеджменте.
12. Общие и конкретные функции менеджмента.
13. Уровни управления, их взаимосвязь с функциями управления.
14. Понятие мотивации. Потребности и мотивационное поведение.
15. Методы улучшения мотивации и повышения результативности.
16. Природа и сущность делегирования полномочий, решений и процесса принятия решений.
17. Власть, централизм и делегирование полномочий.
18. Сущность и необходимость контроля. Виды контроля и их характеристика.
19. Понятие, сущность и виды управленческих решений.
20. Этапы принятия управленческого решения.
21. Выбор альтернатив эффективного управления.
22. Необходимость и сущность стратегического менеджмента.
23. Миссия и цели организации, их характеристика.
24. Система планирования на предприятии.
25. Долгосрочное планирование как составная часть стратегического менеджмента.
26. Разработка и реализация перспективных и текущих планов.
27. Организационное поведение и организационное развитие.
28. Изменения как элемент организационного развития.
29. Реорганизация фирмы, участие персонала в осуществлении перемен.
30. Понятие инноваций и их разновидности. Управление инновациями на предприятии.
31. Понятие лидерства, подход к лидерству с позиции личных качеств.
32. Стили управления, лидерство и власть.
33. Источники власти в организации. Баланс власти менеджера и подчиненных.
34. Менеджер и лидер: основные качества и имидж менеджера.
35. Риск: сущность, объективность, учет в управлении организацией.
36. Особенности работы менеджера в кризисной ситуации.
37. Этические основания ведения бизнеса.
38. Этика и мотивация в управленческой деятельности.
39. Социальная ответственность в контексте жизненного цикла предприятия.
40. Деловое общение: межличностное, групповое, межгрупповое.

Перечень вопросов к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (эталон ответа)

1. **Место и роль управления в человеческой деятельности.**

Место и роль управления в человеческой деятельности проявляется в «главной обязанности» управленца, которая состоит в создании среды и условий, в которых его подчиненные смогут выполнять свою работу настолько эффективно, насколько позволяют их способности.
Управление существует ради результатов, которых достигает организация и определять, каких результатов необходимо достичь. Управление предназначено для достижения результатов организации.

2. Основные категории и понятия, используемые в менеджменте.

Менеджмент – современная система управления фирмой, работающая в условиях рыночной экономики.

3. Взаимосвязь понятий «менеджмент» и «управление»

Менеджмент - это самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленный на достижение в ходе любой хозяйственной деятельности фирмы, действующей в рыночных условиях, определенных намеченных целей путем рационального

5. Основные цели и задачи управления организацией.

Основные цели и задачи управления организацией могут различаться в зависимости от типа организации и ее стратегических целей, однако в общих чертах они могут быть определены следующим образом:
1. Достижение целей организации:
2. Обеспечение эффективной работы:
3. Управление ресурсами:
4. Создание и поддержание эффективных команд и организационной культуры:
5. Управление рисками:
6. Развитие и инновации:

6. Понятие и сущность организации и организационной деятельности

Организация — это самоорганизующаяся система на всех этапах своего жизненного цикла. Именно такое понимание и положено в основу теории организации. Организации не могут быть предметом изучения только одной науки — теории организации.
Организационная деятельность– это создание или усовершенствование механизма управления организацией в соответствии с целями и задачами организационных систем, представляющих собой совокупность структуры и способов функционирования ее элементов.

7. Цели и сферы организации и организационной деятельности

Цели и сферы организации и организационной деятельности могут варьироваться в зависимости от конкретной организации. Однако, в целом, основная цель организации заключается в достижении определенных результатов или удовлетворении определенных потребностей. Сферы организации могут включать различные области и отрасли, такие как производство, торговля, финансы, образование, здравоохранение и другие.
Организационная деятельность включает в себя широкий спектр действий, направленных на достижение целей организации. Она может включать планирование, управление ресурсами, координацию работы персонала, маркетинг и т.д.

8. Механизм организационной деятельности.

Составляющие организационного механизма управления (структурные, организационно-административные, информационные механизмы) обладают свойством комплексности воздействия, поскольку, будучи организационными по основному характеру их воздействия,

они носят одновременно черты экономического и мотивационного механизмов и в силу этого имеют сильные взаимосвязи с последними.

9. **Предприятие как открытая система; внутренняя и внешняя среда предприятия.**

Предприятие является открытой системой, взаимодействующей с внешней средой. Внутренняя среда предприятия включает его организационную структуру, культуру, процессы и ресурсы. Внешняя среда включает факторы, такие как рынок, конкуренты, законодательство, социокультурные и экономические условия. Понимание и управление внутренней и внешней средой важны для успеха и развития предприятия.

10. **Жизненный цикл организации.**

Жизненный цикл предприятия – это период времени от начала деятельности организации до прекращения ее деятельности, включает несколько стадий.
Первая стадия – создание предприятия и его становление.
Вторая стадия – рост.
Третья стадия – реорганизация. предприятия с выделением самостоятельных субъектов хозяйствования.
Четвертая стадия – реструктуризация.
Пятая стадия – санация. Это финансовое оздоровление предприятия.
Шестая стадия – банкротство.
Седьмая стадия – ликвидация предприятия

11. **Управление экономическими отношениями предприятия.**

Управление экономическими отношениями предприятия включает ряд действий и стратегий, направленных на эффективное управление финансовыми, производственными, маркетинговыми и другими аспектами организации.
Основные принципы управления экономическими отношениями предприятия включают:
1. Планирование:
2. Организация:
3. Контроль:
4. Финансовое
5. Маркетинг и продажи:
6. Управление процессами:
7. Развитие и стратегическое планирование:
Управление экономическими отношениями предприятия играет важную роль в его успешной работе и развитии. Это включает в себя эффективное использование ресурсов, установление эффективных бизнес-процессов, создание конкурентоспособных продуктов или услуг, а также устойчивое финансовое положение.

12. **Факторы прямого и косвенного воздействия в менеджменте**

Факторы прямого и косвенного воздействия в менеджменте относятся к различным аспектам и факторам, которые могут оказывать влияние на функционирование и результативность менеджмента организации. Факторы прямого воздействия:
1. Лидерство:
2. Управленческие решения:
3. Организационная структура:
4. Кадровый подбор и развитие:
Факторы косвенного воздействия :
1. Экономические факторы:
2. Политические и правовые факторы:
3. Социокультурные факторы:
4. Технологический прогресс:

12 Общие и конкретные функции менеджмента.

Общие функции менеджмента относятся к основным задачам, выполняемым менеджерами на всех уровнях управления. Они включают следующие функции:

1. Планирование:
2. Организация:
3. Мотивация:
4. Контроль:

Конкретные функции менеджмента относятся к специфическим задачам, которые выполняются в зависимости от отрасли, области работы и конкретных требований организации. функций включают:

- Функция маркетинга:
- Функция финансов:
- Функция операций:
- Функция человеческих ресурсов:

13.Уровни управления, их взаимосвязь с функциями управления.

Уровни управления включают три основных уровня: стратегический, тактический и оперативный.

Стратегический уровень управления:

- Определяет долгосрочные цели и направление развития организации.
- Тактический уровень управления:
- Принимает решения, которые помогают достичь стратегических целей.

14.Понятие мотивации. Потребности и мотивационное поведение.

Мотивация - это внутренняя сила или состояние, которое побуждает индивида к выполнению определенных действий или достижению определенных целей.

Потребности - это внутренние состояния неудовлетворенности, которые могут быть физиологическими, психологическими или социальными.

Мотивационное поведение - это процесс, в результате которого потребности приводят к поиску и выбору определенных способов удовлетворения этих потребностей.

Взаимосвязь между потребностями и мотивацией проявляется следующим образом:

1. Потребности служат основой для мотивации.
2. Мотивация выступает как движущая сила, которая побуждает индивида принять действия, направленные на удовлетворение потребностей.
3. Мотивационное поведение - это результат взаимодействия между потребностями и мотивацией.

15.Методы улучшения мотивации и повышения результативности.

Для улучшения мотивации и повышения результативности сотрудников, можно применять различные методы.

1. Установление ясных целей
2. Предоставление поддержки и обратной связи
3. Системы вознаграждения
4. Развитие профессиональных навыков
5. Создание стимулирующей рабочей атмосферы
6. Делегирование полномочий

16.Природа и сущность делегирования полномочий, решений и процесса принятия решений.

Делегирование – это передача задач и полномочий лицу, которое принимает ответственность за их выполнение.

Исполнительская ответственность – это обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение, то есть работник отвечает за результаты выполнения задачи перед тем, кто передает ему полномочия.

Управленческая ответственность – руководитель несет ответственность за дела фирмы и своих подчиненных.

Полномочия – ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач. Круг полномочий есть компетенция.

Правила делегирования:

Перед каждым руководителем ставится комплекс задач с учетом его квалификации, опыта и знаний;

17.Власть, централизм и делегирование полномочий.

Власть - это способность человека или организации влиять на поведение других людей и принимать решения.

Централизм - это принцип управления, при котором принятие решений и контроль осуществляются на центральном уровне, что ограничивает самостоятельность и полномочия нижестоящих уровней.

Делегирование полномочий - это передача ответственности и полномочий с более высокого уровня на более низкий уровень в организации.

Связь между этими терминами заключается в том, что делегирование полномочий является противоположностью централизма.

18. Сущность и необходимость контроля. Виды контроля и их характеристика.

Сущность контроля заключается в мониторинге и оценке выполнения плановых задач, процессов и результатов, а также сравнении их с заданными стандартами или ожиданиями. Контроль является неотъемлемой частью процесса управления и позволяет обеспечить достижение поставленных целей и обнаружить отклонения для последующей коррекции.

Виды контроля:

1. Предварительный контроль:
2. Текущий контроль:
3. Последующий контроль:

19 .Понятие, сущность и виды управленческих решений

Управленческое решение - это процесс принятия определенного решения менеджером или руководителем организации для достижения поставленных целей и решения проблем.

Сущность управленческого решения заключается в выборе оптимальной альтернативы или курса действий на основе анализа ситуации, доступных данных и экспертизы менеджера.

Виды управленческих решений:

1. Распорядительные решения:
2. Стратегические решения:
3. Тактические решения:
4. Оперативные решения:

Управленческие решения могут быть приняты как индивидуально, так и коллективно, в зависимости от контекста и сложности проблемы.

20. Этапы принятия управленческого решения

Процесс принятия управленческого решения включает несколько этапов, которые обеспечивают систематический и структурированный подход к принятию решений. Вот основные этапы принятия управленческого решения:

1. Идентификация проблемы:
2. Сбор информации:
3. Анализ и оценка:
4. Генерация альтернатив:
5. Выбор оптимального решения:
6. Реализация и контроль:

21. Выбор альтернатив эффективного управления

При выборе альтернатив эффективного управления, следует учитывать следующие факторы:

1. Цели организации:
2. Контекст и условия:.
3. Ресурсы:
4. Риск и ожидаемые результаты:
5. Партнерство и сотрудничество:
6. Оценка и улучшение:

В конечном итоге, выбор альтернативы эффективного управления должен быть основан на анализе, обсуждении и принятии обоснованного решения, которое наилучшим образом соответствует потребностям и требованиям организации.

22. Необходимость и сущность стратегического менеджмента

Стратегический менеджмент играет важную роль в современных организациях и имеет несколько существенных аспектов:

1. Определение направления:
2. Управление изменениями:
3. Ресурсное распределение:
4. Создание конкурентного преимущества:
5. Долгосрочная оптимизация:

23. Миссия и цели организации, их характеристика

Миссия - это причина , смысл существования предприятия.

Цели организации - это конкретные результаты или состояния, которые она планирует достичь в определенный период времени.

Характеристики миссии и целей организации могут включать следующие аспекты:

- Краткость и ясность:
- Вдохновляющий и мотивирующий характер:
- Соответствие ценностям и идеалам организации:
- Амбициозность и реалистичность:

24. Система планирования на предприятии.

Система планирования на предприятии - это процесс разработки и управления планами, направленными на достижение целей организации. Включает в себя:

1. Общая стратегическая планирование:
2. Тактическое планирование:
3. Оперативное планирование:
4. Ресурсное планирование:

5. Контроль и оценка:
6. Коммуникация и координация:

25. Долгосрочное планирование как составная часть стратегического менеджмента.

Долгосрочное планирование охватывает период времени обычно от трех до пяти лет и направлено на определение основных целей и стратегий организации на будущее.

Долгосрочное планирование включает в себя следующие аспекты:

1. Анализ внешней среды: исследование рынка, конкурентной ситуации, экономических, политических и социокультурных факторов, которые могут повлиять на деятельность организации в будущем.
2. Анализ внутренних ресурсов и возможностей: оценка текущих ресурсов, компетенций и потенциала организации
3. Определение стратегических целей: на основе анализа внешней и внутренней среды.
4. Разработка стратегий: определение основных путей и методов, которые будут использоваться для достижения стратегических целей.
5. Реализация и контроль: разработанные стратегии воплощаются в конкретные планы и программы действий.

26. Разработка и реализация перспективных и текущих планов.

Разработка и реализация перспективных и текущих планов включает в себя несколько этапов:

1. Исследование и анализ рынка.
2. Составление бизнес-плана.
3. Разработка стратегии.
4. Создание операционного плана.
5. Исполнение планов.
6. Мониторинг и контроль.
7. Оценка эффективности.

27. Организационное поведение и организационное развитие

Организационное поведение и организационное развитие - это два взаимосвязанных концепта, которые изучают поведение людей в организациях и процессы, которые приводят к изменениям в организационной структуре и культуре.Это включает в себя изучение мотивации, лидерства, коммуникации, конфликтов, принятия решений и других аспектов, которые влияют на деятельность организации.

Организационное развитие, с другой стороны, фокусируется на создании и изменении организационной структуры и культуры. Оно ориентировано на улучшение работы организации, повышение ее эффективности и эффективности, а также на развитие и рост организации в целом.

Оба эти концепта тесно связаны и взаимосвязаны. Поведение людей в организации влияет на организационную структуру и культуру, и наоборот, изменения в организационной структуре и культуре могут повлиять на поведение людей.

28. Изменения как элемент организационного развития.

Изменения в организации возникают под влиянием различных факторов, таких как изменения внешней среды, рыночные требования, технологические инновации, изменение стратегии и бизнес-приоритетов и т. д. Они могут быть инициированы руководством организации или внешними сторонами, такими как законодательство, регулирующие органы, конкуренты и т.

д. Организация, способная успешно адаптироваться к изменениям, может получить конкурентное преимущество на рынке. Однако процесс изменений в организации может быть сложным и вызывать сопротивление сотрудников.

29. Реорганизация фирмы, участие персонала в осуществлении перемен.

Реорганизация фирмы – это процесс изменения структуры и организации компании с целью повышения ее эффективности и достижения стратегических целей.

Участие персонала в реорганизации может иметь несколько форм:

1. Консультации и коммуникация:
2. Обучение и развитие:
3. Горизонтальное и вертикальное распределение полномочий:
4. Жесткое и мягкое управление изменениями:

Участие персонала в осуществлении перемен является ключевым фактором успешной реорганизации фирмы.

30. Понятие инноваций и их разновидности. Управление инновациями на предприятии.

Инновации - это внедрение новых идей, продуктов, процессов или услуг, которые приносят экономическую или социальную пользу и способствуют развитию предприятий и общества в целом.

Разновидности инноваций:

1. Технологические инновации
2. Продуктовые инновации
3. Процессные инновации
4. Маркетинговые инновации

Управление инновациями на предприятии включает в себя следующие этапы:

1. Идентификация потребностей и возможностей для инноваций
2. Создание инновационной культуры
3. Развитие и оценка новых идей

31. Понятие лидерства, подход к лидерству с позиции личных качеств.

Понятие лидерства — это способность человека воздействовать на других людей и направлять их действия к достижению общей цели.

Некоторые из таких личных качеств, которые считаются важными для лидерства, включают:

1. Видение и стратегическое мышление
2. Уверенность
3. Коммуникационные навыки
4. Умение вдохновлять и мотивировать
5. Адаптируемость и гибкость
6. Доверие и эмпатия
7. Ответственность

В целом, лидерство с позиции личных качеств подразумевает не только наличие определенных навыков, но и обладание особыми личностными чертами, которые позволяют лидеру успешно руководить другими и достигать общих целей.

32. Стили управления, лидерство и власть.

Стили управления, лидерство и власть - это основные концепты и подходы, используемые в организационном и личном управлении.

Стили управления отражают способ взаимодействия руководителя с подчиненными и регулируют процесс принятия решений, коммуникации и управления ресурсами. Существуют различные стили управления, включая автократический, демократический и либеральный.

Лидерство - это способность влиять на людей и вести их к достижению общих целей.

Власть относится к способности контролировать и влиять на других людей. В организационном контексте власть основана на формальной или неформальной позиции, обладаемой руководителем, и может проявляться в форме легитимной власти, экспертной власти и референтной власти.

Все эти концепты взаимосвязаны и важны для эффективного руководства и управления.

33. Источники власти в организации. Баланс власти менеджера и подчиненных.

Источники власти в организации можно разделить на формальные и неформальные.

Формальные источники власти включают в себя:

1. Положение и должность
2. Экспертность

3. Контроль над ресурсами

Неформальные источники власти включают:

1. Социальную власть
2. Эмоциональную власть

Для достижения баланса власти, менеджер должен учитывать потребности и интересы своих подчиненных, уважать их мнение и доверять им. Важно также установить четкие цели и ожидания, чтобы сотрудники понимали, в каком направлении работать и чего от них ожидается.

34. Менеджер и лидер: основные качества и имидж менеджера.

Менеджер и лидер – это две разные роли в команде или организации, каждая из которых имеет свои специфические качества и требования.

Основные качества менеджера включают:

1. Организационные навыки:
2. Умение принимать решения:
3. Коммуникативные навыки:
4. Лидерские качества:

Имидж менеджера также играет важную роль. Менеджер должен быть профессиональным, дисциплинированным, коммуникабельным и тактичным.

Имидж менеджера также может быть формирован внешними факторами, такими как его внешний вид, поведение в общественных местах, круг общения и стратегии коммуникации.

35. Риск: сущность, объективность, учет в управлении организацией.

Риск, в основном, означает возможность негативных последствий или потерь, которые могут возникнуть в результате определенных действий или событий.

Риск является объективным в том смысле, что он существует независимо от нашего восприятия или признания его существования. Он может быть связан с внешними факторами, такими как экономические условия, политические события, природные катастрофы и технологические процессы, а также с внутренними факторами, такими как организационная структура, управление ресурсами и деятельность персонала.

Учет риска в управлении организацией имеет важное значение для обеспечения стабильности и устойчивости ее функционирования. Как правило, учет риска предполагает определение и оценку потенциальных рисков, разработку стратегий и мер по их минимизации или предотвращению.

36. Особенности работы менеджера в кризисной ситуации.

Работа менеджера в кризисной ситуации имеет свои особенности и требует от него специальных навыков и умений. Вот некоторые из них:

1. Быстрое принятие решений:
2. Способность к управлению стрессом:.
3. Коммуникация:
4. Гибкость и адаптивность:
5. Способность к обучению на ошибках:
6. Способность к мотивации и поддержке сотрудников:

В целом, менеджер в кризисной ситуации должен быть готов к столкновению с неожиданными проблемами, готов к принятию сложных решений и обладать лидерскими качествами, чтобы эффективно управлять и вести компанию через кризис.

37. Этические основания ведения бизнеса.

Этические основания ведения бизнеса относятся к набору принципов и ценностей, которые ориентируют предпринимателей на принятие этичных решений и действий в своей деятельности.

Некоторые из этических оснований ведения бизнеса включают:

1. Честность и добросовестность:
2. Уважение к правам и интересам стейкхолдеров
3. Социальная ответственность
4. Постановка клиентов на первое место
5. Прозрачность и открытость
6. Соблюдение законов и стандартов

Соблюдение этических оснований ведения бизнеса способствует созданию надежных и долгосрочных отношений с заинтересованными сторонами и может быть важным фактором успеха и устойчивого развития организации.

38. Этика и мотивация в управленческой деятельности.

Этика и мотивация играют важную роль в управленческой деятельности, влияя на успешность руководства и достижение поставленных целей.

Этика относится к нормам, ценностям и принципам поведения, которые руководитель и его команда должны придерживаться в своей работе.

Мотивация, с другой стороны, относится к внутренним и внешним факторам, которые влияют на наши действия и поведение. В управленческой деятельности мотивация является ключевым фактором для достижения поставленных целей и максимальной эффективности работы команды.

Важно отметить, что этика и мотивация тесно связаны и взаимосвязаны. Этические принципы могут служить важным источником мотивации, так как они могут создать чувство справедливости и удовлетворения от выполненной работы.

Таким образом, управленческая этика и мотивация являются важными аспектами успешного руководства и оказывают влияние на все аспекты работы и взаимодействия с сотрудниками и другими заинтересованными сторонами.

39. Социальная ответственность в контексте жизненного цикла предприятия.

Социальная ответственность в контексте жизненного цикла предприятия означает, что организация заботится об устойчивом развитии и взаимодействии с внешней средой на протяжении всего своего жизненного цикла. Жизненный цикл предприятия включает в себя все

этапы его существования, начиная от разработки и производства товаров или услуг, и заканчивая их утилизацией или переработкой.

На этапе сбыта организация должна стремиться к справедливой и этической торговле, не используя недобросовестные методы продаж и не соблюдая права потребителей.

На последнем этапе жизненного цикла предприятия, связанного с утилизацией или переработкой товаров и отходов, его социальная ответственность состоит в минимизации негативного воздействия на окружающую среду и общество.

Социальная ответственность в контексте жизненного цикла предприятия имеет большое значение для устойчивого развития организации и общества в целом.

40. Деловое общение: межличностное, групповое, межгрупповое.

Деловое общение является неотъемлемой частью работы в любой организации. Существуют три основных типа делового общения: межличностное, групповое и межгрупповое.

1. Межличностное общение - это коммуникация между двумя или более индивидами непосредственно.

2. Групповое общение - это коммуникация в рамках рабочей группы или команды.

3. Межгрупповое общение - это коммуникация между различными группами в рамках организации.

Все три типа делового общения взаимосвязаны и важны для успешного функционирования организации.

УК-1.1-З1	Вопросы к экзамену 1-40
УК-1.3-З1	Вопросы к экзамену 1-40
ОПК-2.1-З1	Вопросы к экзамену 1-40

7.2.2. Задачи для оценки умений, владений и опыта деятельности

Задание № 1

Современный менеджер должен обладать способностью быть разным в различных ситуациях, чтобы соответствовать требованиям обстановки в процессе управления. Рациональность мышления российского менеджера можно охарактеризовать чертами:

- панорамность мышления (системность, широта, комплексность) и профессиональная предметность (знание деталей и тонкостей управления);
- умение понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно проведение своей принципиальной линии;
- умение отстаивать свою точку зрения;
- склонность к инновациям;
- способность рисковать, учитывая все факторы;
- тактичность в обращении с людьми и требовательность к отклонениям от установленных правил работы;

ВОПРОСЫ:

1. Согласны ли вы с положениями, изложенными выше, или у вас имеются аргументированные возражения по отдельным позициям? В последнем случае подготовьте систему доказательств.
2. Чем отличается от предложенной ваша собственная организация мышления?
3. Какие черты современного мышления менеджера вы считаете необходимым активно развивать в себе?

Ответ

1.Я согласен с положениями, изложенными выше. Рациональность мышления важна для менеджера, так как он должен уметь анализировать сложные ситуации, видеть взаимосвязи и учитывать различные факторы при принятии решений. Умение понимать и использовать точки зрения, отличные от собственных, является важным навыком для построения эффективной команды и принятия компромиссных решений. Способность рисковать, учитывая все факторы, помогает менеджеру принимать смелые решения и достигать успеха.

2. В моей собственной организации мышления я бы добавил еще такие черты как креативность и аналитическое мышление. Креативность позволяет находить нестандартные решения и видеть возможности там, где другие видят преграды. Аналитическое мышление помогает разбираться в сложных данных, анализировать ситуацию и принимать обоснованные решения на основе фактов и данных.

3. Я считаю, что активно развивать в себе следующие черты современного мышления менеджера важно:

- Гибкость мышления: способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и искать новые решения.
- Лидерские навыки: способность вдохновлять и мотивировать команду, делегировать задачи и умно использовать ресурсы.
- Коммуникативность: умение эффективно общаться, слушать и учитывать мнения и предложения коллег, клиентов и других заинтересованных сторон.

Задание № 2

Специалисты утверждают, что в идеале менеджер должен обладать следующими качествами:

1. глубокое знание того, что связано с функционированием и развитием рыночной экономики;
2. политическая зрелость, т.е. умение учитывать политические последствия решений;
3. склонность и способность искать и использовать резервы человеческого фактора в предпринимательстве;
4. умение эффективно использовать лучшие достижения научно- технического прогресса;
5. приоритет общественных интересов, т.е. готовность на определенном этапе отказаться от личных выгод ради достижения общественно значимых целей;
6. умение принимать на себя ответственность;
7. способность критиковать с пользой для дела и воспринимать критические замечания;
8. способность в интересах дела использовать предложения, противоположные собственной позиции;
9. стрессоустойчивость как средство защиты от перегрузок с помощью эффективных методов работы.

ВОПРОСЫ:

1. Оцените весь комплекс качеств, которым должен обладать идеальный менеджер. Достаточен ли приведенный перечень?
2. Какие утверждения, по вашему мнению, являются лишними?

3. Какие дополнительные качества, на ваш взгляд, необходимы современному менеджеру?

Ответ

1. Оценка комплекса качеств идеального менеджера охватывает такие аспекты, как экономическая экспертиза, политическая грамотность, лидерство, инновационность, а также ответственность, критическое мышление и стрессоустойчивость. В то же время, в реальных организациях и ситуациях могут быть и другие важные качества, которые не упоминаются в этом списке.

2. Утверждения №3 ("склонность и способность искать и использовать резервы человеческого фактора в предпринимательстве") и №5 ("приоритет общественных интересов, т.е. готовность на определенном этапе отказаться от личных выгод ради достижения общественно значимых целей") могут быть более специфичными и зависеть от контекста. Например, у менеджера, работающего в корпоративной среде, может быть более актуальным умение создавать и поддерживать коллективную работу, влиять на корпоративную культуру и принимать решения в интересах акционеров.

3. Дополнительные качества, которые, по мнению некоторых экспертов, могут быть важными для современного менеджера, включают:

- Гибкость и адаптивность:
- Коммуникативные навыки:
- Умение работать в команде:
- Инновационность и творческое мышление
- Этическое поведение:

Задание № 3

В рамках управления особое место занимает менеджмент посредством постановки целей, при котором руководитель и сотрудник вместе:

- определяют задачи фирмы;
- уточняют ответственность, т.е. ожидаемые результаты;
- используют результаты для руководства компанией и для оценки вклада каждого сотрудника в плоды ее деятельности.

Сначала руководство фирмы формулирует стратегические цели. Далее, на каждом более низком уровне, эти цели наполняются подцелями и установленными сроками исполнения. Периодически обсуждается:

1. нужна ли корректировка курса;
2. реалистично ли сформулированы цели.

Данный метод наиболее продуктивен, когда сотрудники знают, что от них ожидают и согласны взять на себя обязательства по достижению поставленных целей.

Цели должны быть:

- быть конкретными;
- быть обозримыми;
- быть реалистичными.

ВОПРОСЫ:

1. В чем сильные и слабые стороны метода менеджмента «постановка целей»?

2. Какие особенности применения менеджмента посредством постановки целей в современных российских условиях вы могли бы назвать?

Ответ

1. Сильные стороны метода менеджмента "постановка целей":

- Ясное определение целей и ожидаемых результатов позволяет сотрудникам лучше понять свои обязанности и задачи.

- Установление конкретных и обозримых целей способствует более эффективной организации работы и повышает мотивацию сотрудников.

Слабые стороны метода менеджмента "постановка целей":

- Не всегда достаточно точное определение целей и ожидаемых результатов может приводить к нечеткому пониманию сотрудниками своих обязанностей.

- Слишком жесткая постановка целей может вызывать стресс и давление на сотрудников.

2. Особенности применения менеджмента посредством постановки целей в современных российских условиях:

- Необходимость адаптации к быстро меняющейся экономической и политической ситуации требует более гибкого подхода к постановке целей и их корректировке.

- Ограниченные ресурсы и изменение экономических условий могут оказывать влияние на реалистичность поставленных целей.

Задание № 4

Одна из проблем современных менеджеров - управление собственным временем. Имеются различные способы организации менеджером своего бюджета времени, а именно:

- анализ использования рабочего времени;
- ранжирование деловых задач по принципу приоритетности;
- определение долгосрочных целей деятельности;
- планирование своего времени;
- рационализация временных ресурсов.

ВОПРОСЫ*:*

1. Какие способы совершенствования организации времени менеджера можете предложить вы?
2. Нужно ли постоянно улучшать использование только рабочего времени или всего времени, включая личное?
3. Какие действия вы хотели бы предпринять, чтобы максимально эффективно использовать свое свободное время?

Ответ

1. Я предлагаю следующие способы совершенствования организации времени менеджера:

- Установление конкретных целей и приоритетов для каждого рабочего дня.

- Регулярное планирование времени, включая запланированные перерывы и отдых.

- Делегирование задач, которые не требуют вашего личного участия.

2. Да, важно улучшать использование всего времени, включая личное. Сбалансированное управление рабочим и личным временем помогает сохранить эффективность и предотвращает избегание проблем, связанных со стрессом и выгоранием.

3. Для максимально эффективного использования свободного времени я бы предпринял следующие действия:

- Определение своих личных целей и стратегий развития, и планирование времени для их достижения.

- Постоянное обучение и самосовершенствование в свободное время, читая книги, слушая аудио-книги, просматривая вебинары или участвуя в онлайн-курсах.

- Запланировать время для отдыха и развлечений, чтобы позволить себе расслабиться и помочь снять напряжение от работы.

Задание № 5

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 причины:

- плохо подготовленные совещания, собрания;
- незапланированные телефонные звонки;
- отсутствие делегирования ответственности;
- отсутствие выбора приоритетов;
- неумение доводить дело до конца;
- помехи со стороны других;
- слишком большой объем информации.

ВОПРОСЫ:

1. Какие еще причины, по вашему мнению, мешают менеджеру выполнять все намеченное?
2. Что необходимо сделать, чтобы менеджер ежедневно мог реализовывать свои планы без перенапряжения?

Ответ

1. Другие возможные причины, которые могут мешать менеджеру выполнять все намеченное, могут включать:

- Непредвиденные срочные задачи или проблемы, которые требуют немедленного вмешательства;

- Недостаток времени из-за превышения рабочей нагрузки или неэффективного управления временем;

- Недостаток ресурсов (людей, бюджета, оборудования) для выполнения задач;

2. Для того чтобы менеджер ежедневно мог реализовывать свои планы без перенапряжения, можно предпринять следующие шаги:

- Предварительное и более детальное планирование, учитывая время, ресурсы и приоритеты;

- Делегирование задач тем, кто может эффективно справиться с ними;

- Установление четких приоритетов и концентрация на выполнении самых важных задач.

Задание № 6.

Для финансовых менеджеров наиболее важными являются следующие качества:

1. искусство обрабатывать информацию и на этой основе строить систему коммуникаций в организации, получать надежную информацию и эффективно ее оценивать;
2. искусство разрешать конфликты, предупреждать их, а если это не удалось, способность выступать в роли посредника между двумя сторонами в конфликте, урегулировать неприятности, порождаемые психологическим стрессом;
3. искусство принимать нестандартные управленческие решения — способность находить проблемы и решения в условиях, когда альтернативные варианты действий, информация и цели неясны или сомнительны;
4. искусство наиболее эффективно распределять ресурсы в организации — способность выбрать нужную альтернативу, найти оптимальный вариант в условиях короткого периода времени и ограниченности ресурсов;
5. искусство предпринимателя — способность идти на оправданный риск и на внедрение нововведений в организации;
6. искусство самоанализа — способность объективно оценивать свою позицию лидера, роль в организации;

Проанализируйте приведенные выше положения и подготовьте ответы на следующие

ВОПРОСЫ:

1. Можно ли считать приведенные качества менеджера исчерпывающими или нет?
2. Какие еще качества необходимы современному менеджеру, чтобы он был в состоянии успешно выполнять свои функции?
3. Какими дополнительными свойствами и качествами должен обладать финансовый менеджер действующий в современных российских условиях?

Ответ

1.Приведенные выше качества являются важными для финансовых менеджеров, но не являются исчерпывающими. В реальности, менеджеру могут потребоваться и другие качества, такие как стратегическое мышление, адаптивность к изменениям, лидерские навыки и эмоциональный интеллект.

2. Дополнительными качествами, необходимыми современному менеджеру, могут быть следующие:

- Умение работать в команде и управлять коллективом.

- Навыки управления проектами и умение эффективно планировать и организовывать работу.

- Аналитические навыки и способность принимать обоснованные решения на основе данных.

3. Дополнительными свойствами и качествами, необходимыми финансовому менеджеру в современных российских условиях, могут быть следующие:

- Знание и понимание законодательства и регуляторных норм, связанных с финансовой деятельностью.

- Умение работать с финансовыми инструментами и анализировать финансовую отчетность.

Задание № 7

Выбор индивидуального стиля руководства коллективом является одной из наиболее важных задач для менеджера. Обычно выделяются пять основных стилей руководства:

1. *Попустительский (равнодушный):* низкий уровень заботы о производстве и о людях. Руководитель много делает сам, добивается минимальных результатов, которых достаточно, чтобы сохранить свою должность в организации.
2. *Гуманизаторский (теплая компания):* высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.
3. *Авторитарный (задача):* внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется его крайне мало.
4. *Демократический (золотая середина):* руководитель в своих действиях старается в достаточной степени сочетать как ориентацию на интересы человека, так и на выполнение задачи. Руководитель не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.
5. *Демократизаторский (команда):* руководитель стремится к оптимальному соединению интересов через внимание к производству и к людям. Вопрос заключается в том, чтобы быть и деловым, и человечным. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники по достижению целей организации, ведут к доверию и уважению во взаимоотношениях.

ВОПРОСЫ:

1. Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Дайте обоснование своей позиции.
2. В то же время нельзя утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда срабатывает, поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Подумайте, может ли быть гибкий стиль руководства.

Ответ

1. Ответ на вопрос о наилучшем стиле руководства зависит от контекста и специфики организации. Важно учитывать характеристики команды, тип задачи, а также уровень развития сотрудников.

А)Для команды, в которой сотрудники уже обладают большим опытом и компетенциями, гибкий стиль руководства может быть наиболее эффективным. Руководитель выступает как поддержка и коуч, который стимулирует самостоятельность и креативность сотрудников, предоставляет возможность принимать решения и предлагать новые идеи. Этот стиль может способствовать повышению мотивации, эффективности и инноваций в команде.

2. Гибкий стиль руководства возможен, поскольку руководитель должен уметь адаптироваться к различным ситуациям и потребностям коллектива. Гибкий стиль подразумевает способность руководителя анализировать и оценивать ситуацию, определять потребности команды и готовность к руководству в конкретный момент времени.

Задание № 8

Регулирование поведения индивида в группе Проблема опозданий

Итак, в последнее время шеф стал часто делать вам замечания по поводу систематических опозданий в вашей рабочей группе. Действительно, записи в журнале прихода указывали на то, что ваши сотрудники в среднем задерживают начало работы на 10 минут. И хотя эта опоздания вас никогда особенно не волновали, вашего шефа они серьезно огорчают. Он подчеркнул, что опоздания сокращают общее время производства и задерживают пуск сборочной линии. Вы понимаете, что опоздания являются формой избегания — рабочие оттягивают начало очень скучной работы. Группа рабочих, о которой идет речь, очень сплоченная, и каждый ее член будет следовать желанию других. Один из лидеров группы прикладывает, по-видимому, много усилий, чтобы поддерживать в группе нежелательное поведение. С одной стороны, вы хотите, чтобы рабочие приходили вовремя, но с другой — хотели бы избежать конфронтации по этому поводу, поскольку, честно говоря, не считаете, что дело стоит испорченных со всеми отношений. Вы решили применить методику МОП.

Вопросы для анализа ситуации:

1. Как к проблеме опозданий можно применить модель МОП. Удостоверьтесь в том, что, проводя функциональный анализ, вы конкретны при выявлении критических форм поведения, предшествующих условий и последствий.

2. Считаете ли вы, что предложенный вами ответ на предыдущий вопрос подход действительно сработает? Ответ поясните.

Ответ

1. Для применения модели МОП к проблеме опозданий следует провести функциональный анализ и выявить критические формы поведения, предшествующие условия и последствия.

Критические формы поведения: опоздания сотрудников.

Предшествующие условия: скучная начальная работа, отсутствие стимулов для своевременного прихода.

Последствия: ухудшение производственных показателей, задержка запуска сборочной линии.

2. Ответ на предыдущий вопрос может действительно сработать, но потребуется внедрить ряд изменений.

В данном случае, можно рассмотреть следующие шаги:

- Во-первых, стоит провести индивидуальные беседы с рабочими, чтобы узнать их мнение и причины опозданий.
- Во-вторых, можно предложить ввести систему наград и поощрений за своевременное прибытие на работу.
- Также, можно обратиться к лидеру группы рабочих и попросить его активно поддерживать, и поощрять своевременное прибытие в группе.

УК-1.1-У1	Задачи 1-8
УК-1.3-У1	Задачи 1-8
ОПК-2.1-У1	Задачи 1-8
УК-1.1-В1	Задачи 1-8
УК-1.3-В1	Задачи 1-8
ОПК-2.1-В1	Задачи 1-8

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций в процессе их освоения, описание шкал оценивания

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций - это совокупность действий, позволяющих выявить качественные и количественные характеристики результатов обучения, оценить, как освоен обучающимися материал учебной дисциплины.

Выделяют три функции контроля результатов обучения по дисциплине:

1) диагностическая – призвана выявить и оценить интересующие нас свойства обучающихся, а также уровни его знаний, умений и навыков.

2) обучающая – имеет целью оптимизировать самостоятельную работу обучающихся, активизировать их познавательную деятельность при подготовке к текущим занятиям, а также в период написания контрольных работ, рефератов, и подготовки к зачетам и экзаменам.

3) воспитательная функция состоит в формировании у обучаемых ответственного и творческого отношения к ученым дисциплинам, а через них – любви к профессии, в развитии у каждого культа учебы.

К организации контроля результатов обучения по дисциплине предъявляются определенные педагогические требования:

- индивидуальный характер контроля, предполагающий выдачу индивидуальных заданий обучающимся и такую организацию контроля, которая бы исключила подсказки;
- систематичность, регулярность контроля, побуждающая обучающихся к активизации познавательной деятельности;
- всесторонность, заключающаяся в том, что контроль должен охватывать все основные разделы учебной программы, обеспечивать проверку знаний, умений, навыков;
- разнообразие форм контроля;
- объективность контроля, исключающая преднамеренные, субъективные и ошибочные суждения и выводы преподавателя, основанные на недостаточном понимании обучающихся или предвзятом к ним отношениям;
- дифференцированный подход, учитывающий особенности личных качеств каждого обучающегося;
- тактичность преподавателя;
- единство требований преподавателей, осуществляющих контроль за учебной работой обучающихся в данной группе.

Важно на всех этапах оценки результатов обучения по дисциплине проявлять полную объективность. Нельзя связывать оценку результатов деятельности с оценкой личности обучающегося.

5.3.1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости

УСТНЫЙ ОТВЕТ (показатель компетенции «Знание»)

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Краткая характеристика оценочного средства	Техника обучения, предполагающая проведение группового или индивидуального собеседования (опроса) в процессе проведения практических (семинарских) занятий или лекционных занятий.
Представление оценочного средства в фонде	Перечень вопросов для устного опроса на практических (семинарских) занятиях. Перечень вопросов для повторения на лекционных занятиях
Предел длительности	5-10 минут
Предлагаемое количество заданий	Один основной вопрос, дополнительные по решению преподавателя
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценивания (требования к ответу):	Последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«Отлично»** выставляется обучающемуся, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы занятия, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом обучающийся должен показать знание специальной литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области специальной педагогики, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы. Оценка **«Хорошо»** выставляется обучающемуся, который дал полный правильный ответ на вопросы занятия с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. Оценка «хорошо» может выставляться обучающемуся, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы. Оценка **«Удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы занятия, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера. Обучающийся, ответ

	которого оценивается «удовлетворительно», должен опираться в своем ответе на учебную литературу. Оценка **«Неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он не дал ответа по вопросам занятия, дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы, не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы. Неудовлетворительная оценка выставляется обучающемуся, отказавшемуся отвечать на вопросы.

ТЕСТ (показатель компетенции «Знание»)

Краткая характеристика оценочного средства	Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю). Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний и умений обучающегося.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Критерии оценивания (требования к ответу):	Правильный ответ на вопрос
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«*Отлично*»** – 90-100% правильных ответов. Оценка **«*Хорошо*»** – 70-89% правильных ответов. Оценка **«*Удовлетворительно*»** – 50-69% правильных ответов. Оценка **«*Неудовлетворительно*»** – менее 50% правильных ответов.

Дискуссионные процедуры

КРУГЛЫЙ СТОЛ, ДИСКУССИЯ, ДИСПУТ, ДЕБАТЫ и тр. (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения. Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты: – лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения; – смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию; – смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Критерии оценивания	Оцениваются действия всех участников группы.

(требования к ответу):	Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«*Отлично*» ставится** в случае, когда все требования выполнены в полном объеме. Оценка **«*Хорошо*»** ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения. Оценка **«*Удовлетворительно*»** ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения. Оценка **«*Неудовлетворительно*»** ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ, задач и др. (показатель компетенции «Владение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Техника обучения, предполагающая проектирование решения конкретной задачи
Представление оценочного средства в фонде	Перечень практических заданий
Критерии оценивания (требования к ответу):	Последовательность, полнота, логичность описания и интерпретацию ситуации. Владение профессионально-понятийным аппаратом. Самостоятельное обобщение материала и обосновывание своих суждений. Профессиональное прогнозирование и проектирование развития ситуации или объекта. Предложение эффективных способов решения задания.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«Отлично»**. Обучающийся даёт грамотное описание и интерпретацию ситуации, свободно владея профессионально-понятийным аппаратом, умеет высказывать и обосновывать свои суждения, профессионально прогнозирует и проектирует развитие ситуации или объекта, предлагает эффективные способы

	решения задания. Оценка **«Хорошо»**. Обучающийся даёт грамотное описание и интерпретацию рассматриваемой ситуации; достаточно владеет профессиональной терминологией, владеет приемами проектирования, допуская неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный. Оценка **«Удовлетворительно»**. Обучающийся слабо владеет профессиональной терминологией при описании и интерпретации рассматриваемой ситуации, допускает ошибки при проектировании способов деятельности, слабо обосновывает свои суждения, излагает материал неполно, непоследовательно. Оценка **«Неудовлетворительно»**. Обучающийся не владеет профессиональной терминологией, не умеет грамотно обосновать свои суждения, отказывается решать задание или отвечать на вопрос. Обнаруживается незнание основ проектирования, допущены грубые ошибки.

Творческое задание

ЭССЕ (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Продукт самостоятельной работы обучающегося. Небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика эссе
Предел длительности (обьем)	5-15 страниц
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме

	эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения. Оценка «***Хорошо***» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции. Оценка «***Удовлетворительно***» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение), но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения. Оценка «***Неудовлетворительно***» ставится, если не выполнены никакие требования.

Исследовательский проект

РЕФЕРАТ (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Структура исследовательского проекта приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы. Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата. Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика рефератов
Предел длительности (обьем)	10-25 страниц
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема, несколько вспомагательных
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение

	перспектив дальнейшего исследования.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***»: выполнены все требования к написанию и защите реферата (4.1): обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «***Хорошо***»: основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы Оценка «***Удовлетворительно***»: имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Оценка «***Неудовлетворительно***»: тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Информационный проект

ДОКЛАД (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика докладов
Предел длительности	5-10 минут
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее

	анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами. Оценка «***Хорошо***» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории. Оценка «***Удовлетворительно***» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений. Оценка «***Неудовлетворительно***» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

5.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

ТЕСТ (показатель компетенции «Знание»)

Краткая характеристика оценочного средства	Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю). Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний и умений обучающегося.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Предел длительности	60 минут
Предлагаемое количество заданий	40 вопросов
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценивания (требования к ответу):	Правильный ответ на вопрос
Критерии оценки	Оценка «***Отлично***» – 90-100% правильных ответов.

(характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Хорошо***» – 70-89% правильных ответов. Оценка «***Удовлетворительно***» – 50-69% правильных ответов. Оценка «***Неудовлетворительно***» – менее 50% правильных ответов.

5.3.3 Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного,

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
		- изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

6.1. Основная литература

1. Ким, С. А. Теория управления : учебник для бакалавров / С. А. Ким. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. — 240 с. - Текст : электронный. -

Режим доступа: через личный кабинет студента. - **https://znanium.com/catalog/document?id=358162**
2. Батурин, В. К. Общая теория управления : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент» / В. К. Батурин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: через личный кабинет студента. - **http://www.iprbookshop.ru/71030.html**

6.2. Дополнительная литература

1. Коробко, В. И. Теория управления : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / В. И. Коробко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: через личный кабинет студента. **https://www.iprbookshop.ru/81695**
2. Бурганова, Л. А. Теория управления : практикум / Л. А. Бурганова, Ю. А. Вафина. — 2-е изд. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 100 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: через личный кабинет студента. **http://www.iprbookshop.ru/95045.html**
3. Блинова, Т. А. Теория управления : учебно-методическое пособие / Т. А. Блинова. — Москва : МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2019. — 37 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: через личный кабинет студента. **https://www.iprbookshop.ru/95536.html**

6.3. Периодические издания для направления «Менеджмент»

1. Вопросы экономики
2. Российская газета

6.4. Электронные библиотечные системы, электронные образовательные ресурсы и базы

1. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «ZNANIUM.COM»**
   Режим доступа**:** http://www.znanium.com/
   Авторизация по логину и паролю, полученному в библиотеке.
   Доступ возможен с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

2. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «IPR BOOKS»**
   Режим доступа: https:// **www.iprbookshop.ru** /
   Авторизация в читальном зале библиотеки и далее доступ с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

3. **Справочная Правовая Система КонсультантПлюс**
   Режим доступа**:** http://www.consultant.ru/
   Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

4. **Справочная Правовая Система Гарант**
   Режим доступа**:** http://www.garant.ru/
   Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

5. **Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации**
   Режим доступа: **http://www.gov.ru/**
   Доступ свободный

6. **Президент Российской Федерации**
   Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page3.html**
   Доступ свободный

7. **Правительство Российской Федерации**
   Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/ministry/isp-vlast44.html**
   Доступ свободный

8. **Федеральное собрание Российской Федерации**
   Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page7.html**
   Доступ свободный

9. **Счетная палата Российской Федерации**
   Режим доступа: **http://audit.gov.ru/**
   Доступ свободный

10. **Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации**
    Режим доступа: **http://ombudsmanrf.org/**
    Доступ свободный

11. **Официальный сайт мэра Москвы**
    Режим доступа: **https://www.mos.ru/**
    Доступ свободный

12. **Московская городская Дума**
    Режим доступа: **https://duma.mos.ru/ru/**
    Доступ свободный

13. **Правительство Московской области**
    Режим доступа: **https://mosreg.ru/**
    Доступ свободный

14. **Московская областная Дума**
    Режим доступа: **https://www.mosoblduma.ru/**
    Доступ свободный

15. **Федеральный информационный фонд стандартов (профессиональная база данных)**
    Режим доступа: http://www.gostinfo.ru/pages/Maintask/fund/
    Доступ свободный

16. **Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных)**
    Режим доступа: http://data.gov.ru/
    Доступ свободный

17. **База предприятий, компаний и организаций РФ по различным областям деятельности**
Режим доступа: http://www.baza-r.ru/enterprises/
Доступ свободный

18. **База данных по культурным ресурсам, культурным наследиям Министерства культуры РФ**
Режим доступа: http://opendata.mkrf.ru/opendata/
Доступ свободный

19. **Информационно-справочная система Административно-управленческого портала**
Режим доступа: http://www.aup.ru/
Доступ свободный

20. **База данных о субъектах малого и среднего предпринимательства**
Режим доступа: https://ofd.nalog.ru/
Доступ свободный

21. **PROMT.One.** Бесплатный онлайн-**переводчик** и словарь на основе нейронных сетей (NMT)
Режим доступа: https://www.translate.ru/
Доступ свободный

22. **Яндекс.Переводчик**
Режим доступа: https://translate.yandex.ru/
Доступ свободный

23. **Google Переводчик**
Режим доступа: https://translate.google.ru/
Доступ свободный

24. **«История России - Федеральный портал История.РФ» (база данных материалов по истории) (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://www.histrf.ru
Доступ свободный

25. **Безопасность жизнедеятельности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://www.kornienko-ev.ru/BCYD/index.html
Доступ свободный

26. **Информационно образовательный портал по безопасности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://0bj.ru/
Доступ свободный

27. **Основы безопасности жизнедеятельности. Научно-методический и информационный журнал (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://spasedu.ru/студентам/
Доступ свободный

28. **Информационный ресурс Охрана труда (профессиональная база данных)**

Режим доступа: http://ohrana-bgd.ru/
Доступ свободный

29. **Информационно-справочная система Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент»**
Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/docs/27572260/
Доступ свободный

30. **Информационно-справочная система Университетской информационной системы «Россия» (УИС Россия)**
Режим доступа: https://uisrussia.msu.ru/
Доступ свободный

7. Перечень лицензионного программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины

1. Операционная система Microsoft Win Pro 7.
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office,
3. Microsoft Power Point.
4. ПО 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.
5. OpenOffice (Apache OpenOffice):

Модуль	Название	Статус	Назначение
	Apache OpenOffice.org Writer	Свободно распространяемое программное обеспечение	Текстовый процессор и визуальный редактор HTML
	Apache OpenOffice.org Calc	Свободно распространяемое программное обеспечение	Табличный процессор
	Apache OpenOffice.org Impress	Свободно распространяемое программное обеспечение	Программа подготовки презентаций
	Apache OpenOffice.org Base	Свободно распространяемое программное обеспечение	Механизм подключения к внешним СУБД и встроенная СУБД HSQLDB
	Apache OpenOffice.org Draw	Свободно распространяемое программное обеспечение	Векторный графический редактор
	Apache OpenOffice.org Math	Свободно распространяемое программное обеспечение	Редактор формул

8. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению

обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

Автор (составитель):	Оценочные средства разработаны коллективом кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела