

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Богдалова Елена Вячеславовна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 11.08.2025 12:47:18

Уникальный программный ключ:

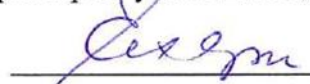
ec85dd5a839619d46ea76b2d25dba88a9c82091a

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

КАФЕДРА управления и предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

 Е.С. Сахарчук

«27» апреля 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Менеджмент

наименование дисциплины

38.03.01 Экономика

шифр и наименование направления подготовки

Мировая экономика

направленность (профиль)

Москва 2022

Разработчик (и) ст. преп. Каф. УиП Бабанова Е.М.

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

(протокол № 08 от «21» февраля 2022 г.)

на заседании Учебно-методического совета МГГЭУ
(протокол № 1 от «24» апреля 2022 г.)

Согласовано:

Представитель работодателя
Или объединения работодателей

 М.В. Гагарина

Инженер по подготовке кадров,
служба профориентации, обучения и
развития персонала Московского
метрополитена.
(должность, место работы)

«27» апреля 2022 г.

Начальник учебно-методического управления
 И.Г. Дмитриева
«24» 04 2022 г.

Начальник методического отдела
 Д.Е. Гапеев
«24» 04 2022 г.

Декан факультета
 Л.В. Дегтева
«27» 04 2022 г.

Содержание

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

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Менеджмент»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Наименование результата обучения
УК-3	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия. УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста. УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.
ОПК-4	ОПК-4.1. Знает виды организационно-управленческих решений, принципы их подготовки, методы принятия и особенности реализации ОПК-4.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения ОПК-4.3. Владеет навыками подготовки организационно-управленческих решений

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Кейс-задание	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для кейс-задачи
2	Опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
4	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Материалы деловой игры
	Практическое задание	Задание практической направленности, в котором обучающемуся предлагают обдумать и привести решение реальной ситуации	Практические задания

Приведенный перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен.

¹ Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине Деловые коммуникации осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 3.
Таблица 3.

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Вид учебных занятий ² , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций ³	Контролируемые разделы и темы дисциплины ⁴	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции ⁵
УК-3		Знает			
	Недостаточный уровень	УК-3.3-1. Недостаточно знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах,	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа

² Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

³ Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

⁴ Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

⁵ Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая)

игра, портфолио...

			самостоятельная работа	Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	
	Базовый уровень	УК-3. 3-1 На базовом уровне знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Опрос, тест, контрольная работа
	Средний уровень	УК-3. 3-1 На среднем уровне знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Опрос, тест, контрольная работа
	Высокий уровень	УК-3. 3-1 На высоком уровне знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Опрос, тест, контрольная работа
		Умеет			
	Недостаточный уровень	УК-3.У-1 Недостаточно умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа
	Базовый	УК-3. У-1	Лекционные занятия, в том		Опрос, тест,

	уровень	На базовом уровне умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		контрольная работа
	Средний уровень	УК-3. У-1 На среднем уровне умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Опрос, тест, контрольная работа
	Высокий уровень	УК-3. У-1 На высоком уровне умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Опрос, тест, контрольная работа

		личностного, образовательного и профессионального роста			
		Владеет			
Недостаточный уровень	УК-3. В-1 Недостаточно владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа	
Базовый уровень	УК-3. В-1 На базовом уровне владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Опрос, тест, контрольная работа	
Средний уровень	УК-3. В-1 На среднем уровне владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Опрос, тест, контрольная работа	
Высокий уровень	УК-3. В-1 На высоком уровне владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий,	Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа		Опрос, тест, контрольная работа	

		планирования и управления временем			
ОПК-4		Знает			
	Недостаточны й уровень	ОПК-4.1. Знает виды организационно- управленческих решений, принципы их подготовки, методы принятия и особенности реализации	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция- провокация, лекция- визуализация, лекция- «пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа
	Базовый уровень	ОПК-4.1. Знает виды организационно- управленческих решений, принципы их подготовки, методы принятия и особенности реализации	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция- провокация, лекция- визуализация, лекция- «пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа
	Средний уровень	ОПК-4.1. Знает виды организационно- управленческих решений, принципы их подготовки, методы принятия и особенности реализации	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция- провокация, лекция- визуализация, лекция- «пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание),	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные	Опрос, тест, контрольная работа

			самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	области менеджмента	
Высокий уровень	ОПК-4.1. Знает виды организационно-управленческих решений, принципы их подготовки, методы принятия и особенности реализации	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция-провокация, лекция-визуализация, лекция-«пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа	
Недостаточный уровень	ОПК-4.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция-провокация, лекция-визуализация, лекция-«пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа	
Базовый уровень	ОПК-4.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция-провокация, лекция-визуализация, лекция-«пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами	Опрос, тест, контрольная работа	

			(кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 4. Функциональные области менеджмента	
Средний уровень	ОПК-4.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно- управленческие решения	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция- провокация, лекция- визуализация, лекция- «пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа	
Высокий уровень	ОПК-4.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно- управленческие решения	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция- провокация, лекция- визуализация, лекция- «пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа	
Недостаточны й уровень	ОПК-4.3. Владеет навыками подготовки организационно- управленческих решений	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция- провокация, лекция- визуализация, лекция- «пресс-конференция», лекция-диалог),	Предприятие как хозяйствующий Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа	

			практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	
Базовый уровень	ОПК-4.3. Владеет навыками подготовки организационно-управленческих решений	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция-провокация, лекция-визуализация, лекция-«пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Предприятие как хозяйствующий Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа	
Средний уровень	ОПК-4.3. Владеет навыками подготовки организационно-управленческих решений	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция-провокация, лекция-визуализация, лекция-«пресс-конференция», лекция-диалог), практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	Опрос, тест, контрольная работа	
Высокий уровень	ОПК-4.3. Владеет навыками подготовки организационно-управленческих решений	Лекционные занятия (проблемная лекция, лекция-провокация, лекция-визуализация, лекция-«пресс-конференция», лекция-диалог),	Раздел 1. Основы управления организацией Раздел 2. Функции и методы менеджмента Раздел 3. Управление	Опрос, тест, контрольная работа	

			практические занятия (кейсовое задание), самостоятельная работа (мозговой штурм, ситуационный анализ)	организационными процессами Раздел 4. Функциональные области менеджмента	
--	--	--	---	--	--

4. Методические материалы, определяющие процедуры

оценивания Методические рекомендации по подготовке к теоретическому опросу

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Одной из форм самостоятельной работы студентов является подготовка к устному опросу. Для подготовки к опросу студенту рекомендуется изучить лекционный материал, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов по соответствующей теме.

Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с научной и методической литературой. При подготовке к опросу студентам рекомендуется обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад – публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение определённой темы.

Этапы подготовки доклада:

1. Определение цели доклада.
2. Подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада.
3. Составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
4. Общее знакомство с литературой и выделение среди источников главного.
5. Уточнение плана, отбор материала к каждому пункту плана.
6. Композиционное оформление доклада.
7. Заучивание, запоминание текста доклада, подготовки тезисов выступления.
8. Выступление с докладом.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям и выполнению практического задания

Одной из важных форм самостоятельной работы по дисциплине является подготовка к практическому занятию.

При подготовке к практическим занятиям студент должен придерживаться следующих рекомендаций:

- внимательно изучить основные вопросы темы и план практического занятия,
- определить место темы занятия в общем содержании, ее связь с другими темами;
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, учебниках и дополнительной литературе;
- после ознакомления с теоретическим материалом ответить на вопросы по теме курса;
- продумать пути и способы решения проблемных вопросов;
- продумать развернутые ответы на предложенные вопросы темы, опираясь на лекционные материалы, расширяя и дополняя их данными из учебников, дополнительной литературы.

В ходе практического занятия необходимо выполнить практическое задание, а затем объяснить методику его решения.

Методические рекомендации по выполнению кейс-задания

Кейс-задание представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и совершенствовать свои аналитические и оценочные навыки, формулировать эффективные и наиболее рациональные управленческие решения на основе результатов финансового анализа деятельности организации.

Цели выполнения студентами кейс-задания:

- развитие у студентов аналитического мышления;

- развитие у студентов практических навыков расчета налогового бремени организации;
- формирование у студентов навыков оптимизации налогообложения и разработки эффективной налоговой политики;

- повышение мотивации студентов к обучению и профессиональному развитию.

Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной работы студентов.

Этапы выполнения кейс-задания и рекомендации студентам

№	Этапы выполнения кейса	Рекомендации студентам
1	Знакомство с содержанием кейса	Определить цель и задачи кейса
2	Поиск исходной информации для решения кейса	В качестве исходной информации рекомендовано использовать отчетные данные организации
3	Определение последовательности решения кейса	1. Обосновать последовательность расчета основных налогов, уплачиваемых организацией 2. Обосновать применяемую методику оценки налогового бремени организации
4.	Решение кейса	Проведение расчета всех уплачиваемых организацией налогов, провести расчет налогового бремени
5	Оценка полученных результатов	По результатам расчета необходимо сделать выводы
6	Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности организации	На основании выводов рекомендовано разработать соответствующие пути снижения налоговой нагрузки организации
7	Презентация выполненных заданий	Рекомендовано использовать письменный отчет-презентация. Письменный отчет-презентация требует проявления таких качеств, как умение подготовить текст, точно и аккуратно составить отчет, не допустить ошибки в расчетах и т.д. При подготовке отчета по кейс-заданию следует придерживаться следующей структуры: 1. Оглавление 2. Введение. Во введении дать краткую характеристику анализируемой организации, выбранной методике оценки налогового бремени 3. Основная часть. Провести анализ налоговой нагрузки организации и обосновать пути ее снижения 4. Заключение. 5. Библиография Общий объем отчета по кейс-заданию составляет 10-12 стр. формата А4, включая титульный лист и библиографию.
8	Подведение итогов. Оценка выполнения кейс-задания	Примерными критериями оценки выполнения кейс-задания являются: • умение провести расчет налоговой нагрузки организации • уровень аргументации, способность правильно делать выводы по результатам расчета; • способность принимать эффективные управленческие решения; • качество оформления отчета.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

По форме тестовые задания могут быть весьма разнообразны.

К первой группе относятся задания закрытой формы с единственным правильным ответом из нескольких представленных.

Вторую группу составляют задания открытой формы, где ответ вводится самостоятельно в поле ввода.

Третья группа представлена заданиями на установление соответствия, в которых элементом одного множества требуется поставить в соответствие элементы другого множества.

В четвертой группе тестов требуется установить правильную последовательность вычислений или каких-то действий, шагов, операций и т. п., используются задания на установление правильной последовательности.

При подготовке к тестированию студент должен придерживаться следующих рекомендаций:

- внимательно изучить основные вопросы темы
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, учебниках и дополнительной литературе;
- выяснить условия тестирования;
- внимательно прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выбрать правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов написать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания, что позволит максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант;
- на трудный вопрос не тратить много времени, а переходить к следующему. К трудному вопросу можно вернуться позже;
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке к деловой игре

Преподаватель - руководитель игры заранее, за несколько дней до ее проведения собирает учебную группу и разъясняет студентам цель, задачи, условия, процедуру, время и место ее проведения, характер подготовительной работы к ней. Необходимо, чтобы студенты имели на руках сценарий деловой игры и предварительно внимательно прочитали его.

С участием студентов тщательно прорабатываются основные характеристики и особенности предлагаемых ролей. Студенты могут предложить ввести в игру новые роли, а также внести соответствующие коррективы в предложенную для обсуждения ситуацию. С участием преподавателя и студентов подбираются (назначаются) ключевые фигуры игры. Приветствуется самовыдвижение студентов на роли.

Студентам, играющим роли, следует заблаговременно ознакомиться с необходимыми материалами, которые могут потребоваться в ходе деловой игры.

Можно рекомендовать студентам предварительно подготовить тезисы выступлений (докладов), проект решения, вопросы к участникам и использовать их в ходе игры.

Непосредственно перед проведением игры преподаватель проверяет готовность студентов к игре, в случае необходимости консультирует их, оказывает помощь. При этом он ориентирует студентов, чтобы деловая игра носила дискуссионный, творческий характер с активным участием всей учебной группы.

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Задания в форме опроса:

Раздел 1. Основы управления организацией

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

Раздел 2. Функции и методы менеджмента

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

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится, если студент полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников.

«Хорошо» ставится, если студент в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения.

«Удовлетворительно» ставится, если студент при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками.

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

Контролируемые компетенции: УК-3, ОПК-4.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Задания для контрольной работы

Раздел 3. Управление организационными процессами

Задание 1.

Вариант 1.

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

Вариант 2.

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

Задание 2. Найдите и исправьте ошибки в тексте:

- 1) Появление менеджмента в качестве самостоятельной науки связано со становлением и развитием школы научного управления, у истоков которой стоял американский инженер Фредерик Герцберг (1856-1915 гг.).
- 2) Основными функциями менеджмента являются такие, как: планирование, организация, мотивация, контроль и исследование рынка, поскольку только их совокупность позволяет обеспечить эффективное функционирование организации.
- 3) Изучение экономической компоненты макроокружения позволяет понять то, как формируются и распределяются ресурсы. Оно предполагает анализ таких характеристик, как величина валового национального продукта, темп инфляции, качество выпускаемой продукции, уровень безработицы, процентная ставка, производительность труда, нормы налогообложения, платежный баланс, норма накопления и т.п.
- 4) Вклад Г.Форда в развитие управленческой практики в первую очередь связан с внедрением в производство конвейера, который был применен для сборки телефонных реле и значительно удешевил продукцию.
- 5) Внешняя среда рассматривается как совокупность двух относительно самостоятельных подсистем: макроокружения (среда косвенного воздействия) и непосредственного окружения (среда прямого воздействия). Макроокружение создает общие условия среды нахождения организации. В большинстве случаев макроокружение носит специфический характер по отношению к отдельно взятой организации.
- 6) В ноябре 1824 г. группа исследователей начала проводить эксперимент на заводе Хоторна, принадлежащем компании «Вестерн Электрик» в городе Чичеро, штат

Иллинойс. Первоначальным замыслом его было определение зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда. Этот эксперимент явился логическим развитием теории «научного управления», доминировавшей в тот период. Как это часто случается с великими открытиями, результаты получились не те, что ожидались.

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

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

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

Контролируемые компетенции: УК-3, ОПК-4.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится студенту, если он полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников, полностью выполняет предложенное задание и может грамотно объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Хорошо» ставится студенту, если он в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения, в основном выполняет предложенное задание и может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Удовлетворительно» ставится студенту, если он при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками, частично выполняет предложенное задание, при этом лишь частично может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Неудовлетворительно» ставится студенту, если он не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками, не выполнил предложенное задание.

Тестовые задания

Раздел 2. Функции и методы менеджмента

1. Менеджмент – это:

- а) совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств управления производством и производственным персоналом с использованием достижений науки управления
- б) руководство предприятия, фирмы, руководящий орган
- в) научная дисциплина, посвященная проблемам, возникающим, когда люди управляют людьми
- г) вид трудовой деятельности
- д) все ответы верны

2. Основоположник научной школы управления:

- а) Ф.Тейлор
- б) А.Файоль
- в) Э.Мэйо
- г) А.Богданов

3. Основоположник административной (классической) школы управления:

- а) Ф.Тейлор
- б) А.Файоль
- в) Э.Мэйо
- г) А.К. Альдерфер

4. Внутренняя среда организации - это:

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

5. SWOT-анализ предусматривает выявление и подробное рассмотрение (выберите несколько):

- а) конкурентных преимуществ
- б) сильных сторон фирмы
- в) благоприятных возможностей для бизнеса
- г) слабых сторон организации
- д) угроз для бизнеса.

6. К функциям менеджмента не относится:

- а) планирование
- б) мотивация
- в) контроль
- г) координация
- д) нет правильного ответа.

7. Процесс принятия решений начинается с:

- а) формулировки миссии предприятия
- б) постановки управленческих целей
- в) выявления проблемы
- г) определения лица, ответственного за принятие решений

д) идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

8. Функции стратегического управления президента фирмы не подлежат делегированию:

- а) да
- б) нет
- в) а отдельных случаях

9. Организация – это:

- а) Группа людей, которые владеют определенными ресурсами, имеют общее руководство и общие цели
- б) Группа лиц, которые имеют общее руководство
- в) Группа людей, деятельность которых сознательно, направленно или спонтанно координируется для достижения определенной цели

10. Суть делегирования состоит:

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

11. Основной характеристикой организации как открытой системы является:

- а) обмен ресурсами с внешней средой
- б) сильное лидерство
- в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения
- г) правильный подбор персонала д) готовность пересмотреть свою миссию.

12. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:

- а) удовлетворенность партнеров по коммуникации
- б) доброжелательная атмосфера общения
- в) желание сторон продолжать коммуникации
- г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения
- д) точность формулировок.

13. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) да
- б) нет

14. Корпоративная культура основана:

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

15. К компетенции службы персонала относятся функции (выберите несколько)?

- а) распределение властных полномочий
- б) обучение персонала
- в) определение потребностей в повышении квалификации персонала

- г) изменение организационной структуры (ВОЗМОЖНО)
- д) управление конфликтами в организации.

16. В наибольшей степени зависят от национальной культуры следующие концепции менеджмента (выберите несколько):

- а) трудовая мотивация
- б) системный подход к организации
- в) подбор персонала
- г) отношение к власти
- д) стиль лидерства.

17. Стресс на рабочем месте требует:

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

18. Преимуществами матричной структуры управления являются (выберите несколько):

- а) упрощение управленческих коммуникаций
- б) гибкость и адаптивность
- в) усиление управленческой вертикали
- г) улучшение использования интеллектуальных ресурсов
- д) межфункциональная интеграция деятельности

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

- а) 10
- б) 11
- в) 12
- г) 13
- д) 90

20. Качество продукции или услуг определяется:

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

21. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

- а) неправильной последовательности действий
- б) консервативности людей
- в) внешних обстоятельств
- г) недостатка ресурсов для осуществления изменений д) спешки

22. Успехи японских корпораций в конкурентной борьбе с американскими компаниями обусловлены главным образом:

- а) трудолюбием японцев
- б) преимуществами системы организации труда
- в) использованием особенностей национального характера японцев при организации бизнес-процессов
- г) мощью японской банковской системы
- в) низкой заработной платой японских работников.

23. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера
- б) размер
- в) групповое единомыслие
- г) наличие ролевой структуры
- д) наличие синергетического эффекта

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

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

25. К зоне непосредственного воздействия внешней среды организации относятся:

- а) конкуренты
- б) социо-культурные факторы
- в) поставщики
- г) потребители
- д) политическая обстановка

26. К внутренней среде организации не относятся:

- а) персонал
- б) цели
- в) структура
- г) задачи
- д) технологии
- е) потребители
- ж) государственные органы

27. К органическому типу организационных структур не относится:

- а) линейная
- б) линейно-функциональная
- в) бригадная
- г) проектная

28. Сущностью американского менеджмента является:

- а) системный подход к управлению
- б) корпоративное предпринимательство с ориентацией на прибыль
- в) управление людьми
- г) управление вещами

29. В Японии генерального директора от рабочего отделяет:

- а) 12 ступеней управления

- б) 10 ступеней управления
- в) 6-7 ступеней управления
- г) 15 ступеней управления

30. Определите факторы среды прямого и косвенного воздействия:

- а) поставщики
- б) состояние экономики
- в) международные события
- г) правительство
- д) научно – технический прогресс
- е) потребители
- ж) конкуренты
- з) политические факторы
- и) социально – культурные факторы
- к) состояние экологии
- л) демография
- м) правовой фактор

Раздел 4. Функциональные области менеджмента

1. Разработка и реализация действий, ведущих к долгосрочному превышению уровня результативности деятельности фирмы над уровнем конкурентов – это основная задача

- а) оперативного менеджмента
- б) стратегического менеджмента
- в) финансового менеджмента
- г) инвестиционного менеджмента

2. Оперативный менеджмент охватывает временной интервал

- а) до 5 лет
- б) до 1 года
- в) до 10 лет
- г) нет правильного ответа

3. Эвент-менеджмент может быть охарактеризован как

- а) событийный менеджмент
- б) управление инновациями
- в) управление финансами
- г) управление временными ресурсами

4. Стратегическое планирование – это:

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

5. Что подразумевает PEST-анализ?

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

6. Главная цель инвестиционной деятельности:

- а) максимизация прибыли
- б) обеспечение финансового равновесия
- в) максимизация благосостояния собственников предприятия

7. По формам свойства с позиции инвестиционного менеджмента предприятия разделяют на:

- а) государственные, частные
- б) акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью
- в) кооперативы

8. Укажите название первой стадии жизненного цикла продуктовой инновации.

- а) проведение маркетинговых и рыночных исследований
- б) НИОКР по созданию продукта
- в) расчет потенциальной прибыли от внедрения данной инновации

9. Основное целью финансового менеджмента является:

- а) создание условий, благоприятных для привлечения клиентов
- б) максимизация прибыли, увеличение благосостояния предприятия с помощью грамотно проводимой финансовой политики
- в) выработка стратегии расширения деятельности предприятия

10. Что является предметом финансового менеджмента?

- а) привлечение трудовых ресурсов и капитала
- б) совокупность методов, приемов и рычагов управления финансами предприятия
- в) способы, приемы и рычаги максимизации прибыли предприятия

11. Перечислите основные задачи финансового менеджмента:

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

12. Управление персоналом — это:

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

13. В функции менеджера по персоналу относятся:

- а) обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для

достижения поставленных перед ним целей.

б) обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества.

в) координирующая функция.

г) все ответы верны.

14. По времени упреждения выделяются следующие цели банковского менеджмента:

а) стратегические, тактические, оперативные

б) внешние, внутренние, количественные, качественные

в) экономические, технологические, организационные, социальные, научные

15. Тайм-менеджмент представляет собой технологию

а) эффективного использования времени

б) управления временем

в) независимости от времени

Контролируемые компетенции: УК-3, ОПК-4.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки (в баллах):

«**Отлично**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 90% вопросов теста;

«**Хорошо**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста;

«**Удовлетворительно**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 40% вопросов теста;

«**Неудовлетворительно**» ставится, если студент правильно ответил менее, чем на 40 % вопросов теста.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Менеджмент как наука: сущность, структура и содержание.
2. Организация как основа современного менеджмента. Жизненный цикл организации.
3. Вертикальное разделение труда в современных организациях: сущность, основные направления, их содержание.
4. Цели в системе современного менеджмента, основные требования, предъявляемые к ним.
5. Система функций современного менеджмента. Сущность и основные виды.
6. Организация реализации принятых решений как одна из основных функций менеджмента.
7. Функция мотивации персонала в выполнении принятых решений. Сущность процессуальных теорий мотивации. Сущность содержательных теорий мотивации.
8. Функция учета и анализа хода выполнения принятых решений.
9. Сущность и содержание функции контроля хода выполнения принятых решений.
10. Сущность и содержание функций оперативного управления.
11. Общие принципы современного менеджмента: сущность и содержание.
12. Школа научного управления. Основные характеристики взглядов ее основоположников.

13. Школа административного управления. Основные характеристики взглядов ее основоположников.
14. Школа человеческих отношений. Основные характеристики взглядов ее сторонников.
15. Современные школы менеджмента: общая характеристика.
16. Особенности японской модели менеджмента: общая характеристика.
17. Характерные черты американской практики менеджмента: общая характеристика.
18. Сравнительная характеристика американской и японской моделей менеджмента.
19. Организационные линейные и линейно-штабная структуры, их достоинства и недостатки.
20. Организационная функциональная структура, ее достоинства недостатки.
21. Организационная линейно-функциональная структура, ее достоинства и недостатки.
22. Организационная матричная структура, ее достоинства и недостатки.
23. Организационная дивизиональная структура, ее достоинства и недостатки.
24. Основные принципы построения современных организационных структур органов управления фирмы.
25. Проблемы соотношения централизации и децентрализации в структуре органов управления фирмы.
26. Внутренняя среда фирмы и ее основные элементы.
27. Внешняя среда фирмы: сущность, основные элементы.
28. Понятие коммуникаций, элементы и основные этапы коммуникационного процесса.
29. Пути улучшения системы коммуникаций в фирме.
30. Корпоративная культура. Характеристика корпоративной культуры.
31. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры.
32. Функции корпоративной культуры.
33. «Кодекс этических норм» на предприятии. Его роль и значение.
34. Управленческие решения: сущность, типология, основные требования.
35. Основные методы подготовки и оптимизации управленческих решений: общая характеристика.
36. Процесс принятия управленческих решений: общая характеристика.
37. Понятие, сущность и значение текущего планирования.
38. Сравнительная характеристика стратегического и текущего планирования.
39. Стратегическое планирование деятельности фирмы: сущность, решаемые проблемы, основные требования.
40. Основные компоненты стратегического плана фирмы, их содержание.
41. Система показателей, используемых в стратегическом и оперативном планировании.
42. Бизнес-план фирмы – сущность, структура, общая характеристика основных разделов.
43. Сущность мотивации. Теории мотивации.
44. Принципы стимулирования оплаты труда. Модель стимулирующей оплаты труда.
45. Кадровая политика на предприятии.
46. Организация контроля за результатами работы фирмы.
47. Концепция контроллинга: сущность и содержание.
48. Понятие и сущность риск-менеджмента.
49. Риск в современном менеджменте.
50. Инновационный потенциал современного менеджмента.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки:

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

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

[illegible]

