

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

**КАФЕДРА Управления и предпринимательства**

«Утверждаю»

И.о. зав. кафедрой социологии и философии



Судоргин О.А.  
«20» июня 2019

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Менеджмент**

наименование дисциплины / практики

39.03.01 «Социология»

Профиль подготовки

Социология социальной сферы

Москва 2019

Составитель / составители: МГГЭУ, канд.экон.наук, доцент



Литвиненко И.Л.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры социологии и философии протокол № 11 от «20» июня 2019 г.

Рецензент: Наберушкина Э.К., профессор кафедры социологии и философии МГГЭУ, доктор социологических наук, профессор



20.06.2019 г.

Согласовано:

Представитель работодателя Ищенко М.В., генеральный директор ООО «МАКР», кандидат социологических наук



20.06.2019 г.

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

## 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»

Таблица 1.

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность. Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности. Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией.
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия Уметь: 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 Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе	Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда; Уметь: демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной

	принципов образования в течение всей жизни	траектории; Владеть: способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.
--	--	--

Таблица 2 - Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины:

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Вид учебных занятий <sup>1</sup> , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций <sup>2</sup>	Контролируемые разделы и темы дисциплины <sup>3</sup>	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции <sup>4</sup>
УК - 2		Знает			
	Недостаточный уровень	УК-2.3-1. Не знает: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач;	Практическое занятие	Тема 1, 2,3,4	Опрос,

<sup>1</sup> Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

<sup>4</sup> 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...

		действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.			
	Базовый уровень	<p><i>УК-2.3-1.</i> Знает:</p> <p>виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.</p>	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Средний уровень	<p><i>УК-2.3-1.</i> Знает:</p> <p>виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов</p>	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,

		решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.			
Высокий уровень	УК-2.3-1. Знает: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,	
	Умеет				
Недостаточный уровень	УК-2. У-1. Не умеет: - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,	

		анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.			
	Базовый уровень	УК-2. У-1. Умеет: - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,

		сфере профессиональной деятельности.			
	Средний уровень	<p>УК-2. У-1.</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;</li> <li>анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов;</li> <li>использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.</li> </ul>	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Высокий уровень	<p>УК-2. У-1.</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ</li> </ul>	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос

		<p>поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.</p>			
		<p>Владет</p>			

	Недостаточный уровень	<p><i>УК-2. В-1.</i>  Не владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками разработки цели и задач проекта;</li> <li>методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта;</li> <li>навыками работы с нормативно-правовой документацией.</li> </ul>	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Базовый уровень	<p><i>УК-2. В-1.</i>  Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками разработки цели и задач проекта;</li> <li>методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта;</li> <li>навыками работы с нормативно-правовой документацией.</li> </ul>	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Средний уровень	<i>УК-2. В-1.</i>	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,

		<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками разработки цели и задач проекта;</li> <li>методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта;</li> <li>навыками работы с нормативно-правовой документацией.</li> </ul>			
	Высокий уровень	<p><i>УК-2. В-1.</i></p> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками разработки цели и задач проекта;</li> <li>методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта;</li> <li>навыками работы с нормативно-правовой документацией.</li> </ul>	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
УК-3		Знает			

	Недостаточный уровень	УК-3 З-1 Не знает: - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос
	Базовый уровень	УК-3 З-1 Знает: - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Средний уровень	УК-3 З-1 Знает: - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Высокий уровень	УК-3 З-1 Знает: - типологию и факторы формирования команд, способы	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос

		социального взаимодействия			
		Умеет			
	Недостаточный уровень	УК-3 У-1 Не 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 личного, образовательного и профессионального роста	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Базовый уровень	УК-3 У-1 Умеет: - действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,

		других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста			
	Средний уровень	УК-3 У-1 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	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Высокий уровень	УК-3 У-1 Умеет: - действовать в духе сотрудничества;	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,

		принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личного, образовательного и профессионального роста			
		Владеет			
	Недостаточный уровень	УК-3 В-1 Не владеет: - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Базовый уровень	УК-3 В-1 Владеет: - навыками распределения ролей в условиях командного	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,

		взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем			
	Средний уровень	УК-3 В-1 Владеет: - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Высокий уровень	УК-3 В-1 Владеет: - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
		Знает			
УК - 6	Недостаточный уровень	УК-6.3-1. Не знает: - основные принципы самовоспитания и	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос

		самообразования, исходя из требований рынка труда;			
	Базовый уровень	<i>УК-6.3-1.</i> Знает: - основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда;	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	опрос
	Средний уровень	<i>УК-6.3-1.</i> Знает: - основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда;	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Высокий уровень	<i>УК-6.3-1.</i> Знает: - основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда;	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
		Умеет			

	Недостаточный уровень	УК-6. У-1. Не умеет: - демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Базовый уровень	УК-6. У-1. Умеет: - демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Средний уровень	УК-6. У-1. Умеет: - демонстрировать умение самоконтроля и	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,

		рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;			
Высокий уровень	УК-6. У-1. Умеет: - демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,	
	Владеет				
Недостаточный уровень	УК-6. В-1. <i>Не владеет:</i> - способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,	

		потребностей.			
	Базовый уровень	<i>УК-6. В-1.</i> <i>Владеет:</i> - способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Средний уровень	<i>УК-6. В-1.</i> <i>Владеет:</i> - способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос,
	Высокий уровень	<i>УК-6. В-1.</i> <i>Владеет:</i> - способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и	Практическое занятие	Тема 1,2,3,4	Опрос

		потребностей.			
--	--	---------------	--	--	--

## 2. Перечень оценочных средств<sup>5</sup>

Таблица 3.

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимися короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
3	Доклады	Средство, позволяющее оценить уровень навыков составления научного текста, в котором проанализированы и обработаны данные из учебников, научных журналов и статей на определённую тему.	Темы докладов

<sup>5</sup> Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

**3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций**

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		Знает	
УК-2	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	<p><i>УК-2.3-1.</i> Не знает: - виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.</p>	<p><i>Не знает, либо не имеет четкого представления, допускает грубые ошибки в знаниях о видах ресурсов и ограничениях для решения профессиональных задач; об основных методах оценки разных способов решения задач; о действующем законодательстве и правовых нормах, регулирующих профессиональную деятельность.</i></p>
	Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»	<p><i>УК-2.3-1.</i> Знает: - виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную</p>	<p><i>Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о видах ресурсов и ограничениях для решения профессиональных задач; об основных методах оценки разных способов решения задач; о действующем законодательстве и правовых нормах, регулирующих профессиональную деятельность.</i></p>

		деятельность.	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-2.3-1. Знает: - виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.	<i>Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях об о видах ресурсов и ограничениях для решения профессиональных задач; об основных методах оценки разных способов решения задач; о действующем законодательстве и правовых нормах, регулирующих профессиональную деятельность.</i>	
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-2.3-1. Знает: - виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие	<i>Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет представление о видах ресурсов и ограничениях для решения профессиональных задач; об основных методах оценки разных способов решения задач; о действующем законодательстве и правовых нормах, регулирующих профессиональную деятельность.</i>	

		профессиональную деятельность.	
		Умеет	
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-2. У-1. Не умеет: - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.	<i>Не умеет</i> проводить анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.	
Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»	УК-2 У-1. Умеет: - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;	<i>Низкий уровень умений</i> , необходимых для анализа проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.	

		<p>анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.</p>	
	<p>Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»</p>	<p>УК-2. У-1. Умеет: - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p><i>Определенные пробелы в умении</i> проводить анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p>

<p>Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»</p>	<p>УК-2. У-1. Умеет: - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p><i>Сформированное умение</i> проводить анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p>
<p>Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»</p>	<p>Владеет УК-2. В-1. Не владеет: - методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта;</p>	<p><i>Не ориентируется в</i> методиках разработки цели и задач проекта; в методах оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; не владеет навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>

		<p>навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>	
	<p>Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»</p>	<p><i>УК-2. В-1.</i> Владеет: - методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>	<p><i>Базовый уровень владения</i> - методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>
	<p>Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»</p>	<p><i>УК-2. В-3.</i> Владеет: - методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>	<p><i>Средний уровень владения</i> - методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>

	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-2. В-2. Владеет: - методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией.	<i>Успешное и систематическое применение</i> - методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией.
Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		Знает	
УК-3	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворитель но»	УК-3 3-1 Не знает: - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	<i>Не знает, либо не имеет четкого представления о типологии и факторах формирования команд, о способах социального взаимодействия</i>
	Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»	УК-3 3-1 Знает: - типологию и факторы	<i>Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о о типологии и факторах формирования команд, о способах социального взаимодействия</i>

		формирования команд, способы социального взаимодействия	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-3 З-1 Знает: - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия		<i>Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о типологии и факторах формирования команд, о способах социального взаимодействия</i>
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-3 З-1 Знает: - типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия		<i>Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет представление о типологии и факторах формирования команд, о способах социального взаимодействия .</i>
	Умеет		
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-3 У-1 Не умеет: - действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к		<i>Не 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 личного, образовательного и профессионального роста.</i>

		мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	
Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»	УК-3 У-1 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	<i>Низкий уровень умений</i> 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	
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-3 У-1 Умеет: - действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением	<i>Определенные пробелы в умении</i> 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	

		этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-3 У-1 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.	<i>Сформированное умение</i> 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	
	Владеет		
Недостаточный уровень Оценка	УК-3 В-1 Не владеет: - навыками	<i>Не ориентируется в</i> навыках распределения ролей в условиях командного взаимодействия; в методах оценки своих действий, планирования и управления временем.	

«незачтено», «неудовлетворительно»	распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	
Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»	УК-3 В-1 Владеет: - навыками выработки стратегии командной работы и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели.	<i>Базовый уровень владения</i> навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-3 В-1 Владеет: - навыками выработки стратегии командной работы и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели.	<i>Средний уровень владения</i> навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	УК-3 В-1 Владеет: - навыками выработки стратегии командной работы и на ее основе организации отбора членов команды для	<i>Успешное и систематическое применение</i> навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.

		достижения поставленной цели.	
Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		Знает	
УК-6	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	УК-6.3-1. Не знает: - основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда;	<i>Не знает, либо не имеет четкого представления о способах оценки своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания.</i>
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	УК-6.3-1. Знает: - основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда;	<i>Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет общее представление о способах оценки своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания.</i>
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	УК-6.3-1. Знает: - основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда;	<i>Понимает специфику категорий, но имеет пробелы в знаниях о способах оценки своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания.</i>

<p>Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»</p>	<p><i>УК-6.3-1.</i> Знает: - основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда;</p>	<p><i>Демонстрирует глубокое понимание содержания изучаемой дисциплины, имеет представление о способах оценки своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания.</i></p>
	<p>Умеет</p>	
<p>Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»</p>	<p><i>УК-6. У-1.</i> Не умеет: - демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;</p>	<p><i>Не умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;</i></p>
<p>Базовый уровень Оценка «зачтено», «удовлетворительно»</p>	<p><i>УК-6. У-1.</i> Умеет: - демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;</p>	<p><i>Низкий уровень умений демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;</i></p>

<p>Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»</p>	<p><i>УК-6. У-1.</i> Умеет: - демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;</p>	<p><i>Несистематический характер умений</i> демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;</p>
<p>Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»</p>	<p><i>УК-6. У-1.</i> Умеет: - демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;</p>	<p><i>Сформированное умение</i> демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории;</p>
<p>Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворитель»</p>	<p>Владеет <i>УК-6. В-1.</i> <i>Не владеет:</i> - способами управления своей познавательной</p>	<p><i>Не ориентируется в</i> способах управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей</p>

	но»	деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей	
	Базовый уровень	<i>УК-б. В-1.</i> <i>Владеет:</i> - способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей	<i>Базовый уровень владения</i> - способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей
	Средний уровень	<i>УК-б. В-1.</i> <i>Владеет:</i> - способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей	<i>Сложности применения навыков</i> способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей
	Высокий уровень	<i>УК-б. В-1.</i> <i>Владеет:</i> - способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных	<i>Успешное и систематическое применение</i> способов управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей

		интересов потребностей	и	
--	--	---------------------------	---	--

## **4. Методические материалы, определяющие процедуры**

### **оценивания результатов обучения**

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- Кейсовые технологии как средство формирования компетенций
- Методические указания по разработке оценочных средств
- Разработка и применение деловых игр
- Формирование портфолио обучающегося как современной оценочной технологии
- Иные методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения в ходе реализации рабочей программы дисциплины

### **Разработка и применение тестов в процессе обучения**

Педагогическое тестирование — это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

тесты закрытого типа

тесты открытого типа

задания по установлению соответствий

задания по упорядочиванию последовательности

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе

тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

### **Контрольная работа как форма оценки результатов обучения**

Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они получают от преподавателя.

Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы;
- формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий.

### **Методические рекомендации по подготовке к устному опросу**

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

## **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-2, УК-3, УК-6.

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 ожидалось.

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-2, УК-3, УК-6.

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 единomyслие
- 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-2, УК-3, УК-6.

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 и 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.

Контролируемые компетенции: УК-2, УК-3, УК-6.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

**Критерии оценки:**

**Критерии оценки:**

**«Отлично»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

**«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.

**«Удовлетворительно»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

**«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.