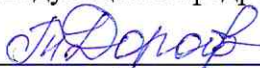


Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Кузбасская государственная сельскохозяйственная академия»
Кафедра менеджмента и агробизнеса

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
« 11 » июне 20 9 г., протокол № 11
заведующий кафедрой
 Т.П. Дорофеева
(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПРИЛОЖЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б08 ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ

для студентов по направлению подготовки бакалавриата
направление 38.03.02 Менеджмент Профиль Производственный менеджмент АПК

Разработчик: Видякин А.В.

СОДЕРЖАНИЕ

Оглавление	
1 ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ	3
1.1 Перечень компетенций	3
1.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.....	4
1.3 Описание шкал оценивания	6
1.4 Общая процедура и сроки проведения оценочных мероприятий.....	7
2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ	8
2.1 Текущий контроль знаний студентов	8
2.2 Промежуточная аттестация.....	12
2.3 Типовой вариант экзаменационного тестирования.....	13
2.4 Примерная тематика рефератов.....	23
2.5 Комплект заданий для контрольной работы	24
3 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ.....	27

1 ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Перечень компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

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

1.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть» (З2, У2, В2, З3, У3, В3), расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение изучения дисциплины по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

Таблица 1 – Соответствие этапов (уровней) освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
		1	2	3	4	5	
ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия							
Второй этап (продолжение формирования) <i>Способен участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций</i>	Владеть: навыками анализа внешней и внутренней среды организационной сферы государственного и муниципального управления В2	Не владеет	Фрагментарное владение навыками анализа внешней и внутренней среды организационной сферы государственного и муниципального управления	В целом успешное, но не систематическое владение навыками анализа внешней и внутренней среды организационной сферы государственного и муниципального управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владения навыками анализа внешней и внутренней среды организационной сферы государственного и муниципального управления	Успешное и систематическое владение навыками анализа внешней и внутренней среды организационной сферы государственного и муниципального управления	Тест, контрольная работа, реферат, разноуровневые задачи и задания
	Уметь: разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность У2	Не умеет	Фрагментарное умение разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность	В целом успешное, но не систематическое умение разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность	Успешное и систематическое умение разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность	Тест, контрольная работа, реферат, разноуровневые задачи и задания
Знать: Принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций 32	Не знает	Фрагментарные знания о Принципах разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций	Неполные знания о принципах разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций	В целом успешные, но содержащее отдельные пробелы знания принципов разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций	Успешные и систематические знания принципов разработки стратегий управления	Тест, контрольная работа, реферат, разноуровневые задачи и задания	

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
		1	2	3	4	5	
Третий этап (завершение формирования) <i>Способен планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</i>	Владеть: методами опекай их последствий и несения ответственности осознанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности В3	Не владеет	Фрагментарное владение методами оценки их последствий и несения ответственности осознанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности	В целом успешное, но не систематическое владение методами оценки их последствий и несения ответственности осознанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владения методами оценки их последствий и несения ответственности осознанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности	Успешное и систематическое владение методами оценки их последствий и несения ответственности осознанием социальной значимости будущей профессиональной деятельности	Тест, контрольная работа, реферат, разноуровневые задачи и задания
	Уметь: планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия У3	Не умеет	Фрагментарное умение планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	В целом успешное, но не систематическое умение планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Успешное и систематическое умение планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Тест, контрольная работа, реферат, разноуровневые задачи и задания
	Знать: Принципы распределения и делегирования полномочий в организации З3	Не знает	Фрагментарные знания о принципах распределения и делегирования полномочий в организации	В целом успешные, но не систематические знания о принципах распределения и делегирования полномочий в организации	В целом успешные, но содержащее отдельные пробелы знания о принципах распределения и делегирования полномочий в организации	Успешные и систематические знания о принципах распределения и делегирования полномочий в организации	Тест, контрольная работа, реферат, разноуровневые задачи и задания

Этапы формирования компетенций реализуются в ходе освоения дисциплины, что отражается в тематическом плане дисциплины.

1.3 Описание шкал оценивания

Для оценки составляющих компетенции при **текущем контроле и промежуточной аттестации** используется балльно-рейтинговая система оценок. При оценке контрольных мероприятий преподаватель руководствуется критериями оценивания результатов обучения (таблица 1), суммирует баллы за каждое контрольное задание и переводит полученный результат в вербальный аналог, руководствуясь таблицей 2 и формулой 1.

Таблица 2 – Сопоставление оценок когнитивных дескрипторов с результатами освоения программы дисциплины

Балл	Соответствие требованиям критерия	Выполнение критерия	Вербальный аналог	
1	2	3	4	
5	результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия	85-100% от максимального количества баллов	отлично	
4	результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – более 75%) или ответ, содержащий незначительные неточности, т.е. ответ, имеющий незначительные отступления от требований критерия	75-84,9% от максимального количества баллов	хорошо	
3	результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – до 75%) или ответ, содержащий незначительные неточности, т.е. ответ, имеющий незначительные отступления от требований критерия	60-74,9% от максимального количества баллов	удовлетворительно	
2	результат, содержащий неполный правильный ответ, содержащий значительные неточности, ошибки (степень полноты ответа – менее 60%)	до 60% от максимального количества баллов	неудовлетворительно	не зачтено
1	неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия	0% от максимального количества баллов		

Расчет доли выполнения критерия от максимально возможной суммы баллов проводится по формуле 1:

$$A = \frac{\sum_{i=1}^n m_i k_i}{5 \cdot \sum_{i=1}^n m_i} \cdot 100\% \quad (1)$$

где n – количество формируемых когнитивных дескрипторов;

m_i – количество оценочных средств i -го дескриптора;

k_i – балльный эквивалент оцениваемого критерия i -го дескриптора;

5 – максимальный балл оцениваемого результата обучения.

Затем по таблице 2 (столбец 3) определяется принадлежность найденного значения А (в %) к доле выполнения критерия и соответствующий ему вербальный аналог.

Вербальным аналогом результатов зачета являются оценки «зачтено / не зачтено», экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые заносятся в экзаменационную (зачетную) ведомость (в то числе электронную) и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат, а второй хранится на кафедре.

В случае неявки студента на экзамен (зачет) в экзаменационной ведомости делается отметка «не явился».

1.4 Общая процедура и сроки проведения оценочных мероприятий

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Свой фактический рейтинг студент может отслеживать в системе электронного обучения Кузбасской ГСХА (журнал оценок) <http://moodle.ksai.ru/course/view.php?id=5923>. При возникновении спорной ситуации, оценка округляется в пользу студента (округление до десятых).

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины (или её части). Форма промежуточной аттестации по дисциплине зачет.

Итоговая оценка определяется на основании таблицы 2.

Организация и проведение промежуточной аттестации регламентируется внутренними локальными актами и проводится в форме компьютерного тестирования.

Экзаменационное тестирование

Вариант зачетного теста состоит из 55 тестовых заданий, отражает знания, умения, навыки, которые необходимо проверить по формируемым компетенциям ОПК-3 (Уровень 2 и 3), формируется из базы тестовых заданий по принципу случайной выборки непосредственно перед проведением аттестации с параметрами, указанными в таблице. Время тестирования 90 минут.

Таблица 2 – Параметры формирования варианта теста

Компетенция, уровень сформированности	Количество вопросов для проверки уровня сформированности компетенции			
	Всего	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-3 Уровень 2	25	13	8	4
ОПК-3 Уровень 3	30	14	10	6
Всего	55	27	18	10

Зачетное тестирование проводится в день зачета в формате компьютерного тестирования в системе электронного обучения <http://moodle.ksai.ru/course/view.php?id=5923>.

Для проведения тестирования выделяется аудитория, оснащенная компьютерами с доступом в сеть интернет. В ходе выполнения теста использование конспектов лекций, методической литературы, мобильных устройств связи и других источников информации запрещено. Результаты студента, нарушившего правила проведения зачетного тестирования, аннулируются. Студенты имеют право делать черновые записи только на черновиках выданных преподавателем, при проверке черновые записи не рассматриваются.

Проверка теста выполняется автоматически, результат сообщается студенту сразу после окончания тестирования.

Итоговый тест состоит из 55 вопросов, скомпонованных случайным образом. Время тестирования 90 минут.

Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

2.1 Текущий контроль знаний студентов

Пример комплекта разноуровневых задач и заданий по дисциплине

Задача 1. Определить, вклад каких школ в науку об управлении перечислен в каждом варианте (школа научного управления, школа административного управления, школа человеческих отношений и науки о поведении и школа науки управления или количественных методов).

Вклад в науку управления (вариант 1)

1. Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности.

2. Применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Вклад в науку управления (вариант 2)

1. Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи.
2. Отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, и обеспечение их обучения.
3. Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач.
4. Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности.

Вклад в науку управления (вариант 3)

1. Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.
2. Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях.

Вклад в науку управления (вариант 4)

1. Развитие принципов управления.
2. Описание функций управления.
3. Систематизированный подход к управлению всей организации.

Задача 2. Установите соответствие между названиями подходов к развитию теории и практики управления и их описаниями:

Названия подходов:

- Подход с позиций выделения различных школ в управлении.
- Процессный подход.
- Системный подход.
- Ситуационный подход.

Описания подходов:

- Рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций.
- Заключает в себе фактически четыре разных подхода. Здесь управление рассматривается с четырех различных точек зрения. Это школы научного управления, административного управления, человеческих отношений и науки о поведении, а также науки управления, или количественных методов.
- Концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется ситуацией. Поскольку существует такое обилие факторов как в самой организации, так и в окружающей среде, не существует единого «лучшего» способа управлять организацией. Самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который более всего соответствует данной ситуации.
- В нем подчеркивается, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимозависимых элементов, таких как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды.

Задача 3. Выберите из рейтинга ведущих компаний Forbes или РА «Эксперт» несколько организаций и проанализируйте их миссию и цели с точки зрения наличия

необходимых характеристик. По желанию, дайте рекомендации по изменению поставленных целей или миссии.

Задача 4. Проанализируйте программные статьи руководителей страны, послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ. Выберите несколько поставленных целей и проанализируйте их с точки зрения подхода SMART.

Задача 5. Найдите организационно-управленческие ошибки в следующих высказываниях:

- Начальник планово-экономического отдела предприятия приказал помощнику директора по экономическим вопросам ускорить расчет калькуляции на изделие А-1

- Начальник планово-экономического отдела предприятия вызвал к себе в кабинет управляющего цехом №1 и приказал ему принять меры по ускорению производства изделия А-1

Задача 6. Подумайте, какого типа могут быть организационные структуры организаций, описанных ниже. Нарисуйте их возможные структуры с учетом ваших знаний об этих организациях. Выбор структуры обоснуйте.

- Министерство образования и науки РФ
- ОАО «Мобильные телесистемы»
- McDonald's
- Администрация президента РФ
- Исполнительный комитет МО г. Кемерово

Задача 7. Перечень качеств, которыми должен обладать современный руководитель, включает:

1. Компетентность в избранной сфере бизнеса.
2. Способность эффективно действовать в условиях рынка, детально знать менеджмент, маркетинг, уметь обеспечивать при любых рыночных ситуациях оптимальные хозяйственные результаты.
3. Способность организовывать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчиненных.
4. Высокие нравственные качества: честность, правдивость, скромность, высокая требовательность к себе и к другим, развитые чувства долга и ответственности.
5. Единство слова и дела, оперативность и гибкость в работе, умение самостоятельно и своевременно принимать оптимальное решение, добиваться исполнения его подчиненными.
6. Глубокое знание человеческой психологии, способов контактирования с людьми, умение формировать коллектив с высоким творческим потенциалом.
7. Стремление к наиболее рациональному распределению функций между собой и сотрудниками, объективная оценка результатов своей и сотрудников деятельности.
8. Справедливость во взаимоотношениях с подчиненными, умение завоевывать их доверие, создавать в коллективе благоприятный психологический климат.

9. Умение стратегически мыслить, предугадывать тенденции развития рынка, организовывать свою работу и работу сотрудников с учетом перспективы.

10. Постоянное обновление собственных знаний, поддержание их в соответствии с растущими потребностями общества.

11. Забота о повседневных нуждах работников, их здоровья и работоспособности. Вопросы

1. Согласны ли вы с перечнем качеств, которыми должен обладать менеджер?

2. Какими, на ваш взгляд, дополнительными качествами должен обладать руководитель-управленец?

3. Имеются ли какие-либо специфические требования к менеджеру, действующему в условиях российской действительности?

Задача 8. Современным специалистам нужны следующие качества.

1. Наличие глубоких макроэкономических познаний.

2. Детальное знание рынка, законов его развития, специфики и динамики рыночных отношений в России и в других странах.

3. Стремление к doskonaльному освоению узкой специальности, являющейся для конкретного работника основной.

4. Свободная ориентация совокупности рыночных отношений, в их взаимозависимости и взаимообусловленности. Кроме того, обязательны такие качества, как предприимчивость, ответственность, честность, принципиальность, скромность, физическое здоровье.

Вопросы

1. Какими дополнительными качествами надо обладать современному специалисту, чтобы он был на «высоте положения»?

2. Какие особые качества необходимы специалисту в России?

Задача 9. Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной. В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (нанося ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям. Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Вопросы 1. Чью позицию вы разделяете и почему?

2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?

3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?

4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом: • в масштабах фирмы? • в масштабах региона, страны?

Задача 10. Менеджер должен уметь нравиться людям, вызывать у них положительные эмоции. Проанализируйте следующие предложения:

1. Выработывайте у себя положительное отношение к своим ближним.
2. Относитесь к окружающим с интересом.
3. Внимательно слушайте собеседника.
4. Пытайтесь поставить себя на место другого.
5. Всегда будьте готовы оказать другому помощь.
6. Признавайте достижения и сильные стороны других людей, выражая это, например, комплиментами.
7. Чаще называйте в разговоре своего собеседника по имени.
8. Ведите себя вежливо и корректно по отношению к окружающим.
9. Будьте в общении непринужденны и естественны.
10. По возможности настраивайтесь на радостный и оптимистический лад.
11. Будьте энергичны и уверены.
12. Выражайте свои мысли точно и внятно.
13. В беседе с окружающими чаще употребляйте местоимения «ты» и «вы», а не «я» и «мы».
14. Критические замечания высказывайте сдержанно и доброжелательно.
15. Постоянно повышайте свой образовательный уровень.

Вопросы

1. Что из предложенного вы уже применяете и что намерены использовать в ближайшее время?
2. Какие еще соображения в формировании личного «имиджа» представляются вам важными?

2.2 Промежуточная аттестация

Вопросы к экзамену

1. Объект и предмет теории управления
2. Методологические основы управленческой науки
3. Сущность менеджмента и управления
4. Законы управления и их характеристики
5. Управленческая деятельность и ее особенности
6. Методы управленческой деятельности
7. Возникновение управленческой мысли
8. Научную мысль прошлого об управлении
9. Предпосылки возникновения науки управления
10. Классификация (типология) управленческих решений
11. Возникновение и развитие науки управления
12. Функцию планирования
13. Процесс прогнозирования
14. Организационную функцию

15. Функцию регулирования
16. Значение и содержание функции координирования
17. Функция стимулирования
18. Контрольная функция
19. Организационная система управления, ее структура
20. Связи управления, их организационные структуры
21. Понятие управления
22. Процесс управления и его функция
23. Принципы управления
24. Синергетика и управление
25. Процесс разработки, принятия и реализации управленческого решения
26. Факторы, определяющие качество и эффективность управленческих решений
27. Комплекс показателей оценки эффективности управления
28. Сформируйте требования, предъявляемые к управленческим решениям
29. Как организовать контроль за выполнением решения
30. Руководство процессом принятия и реализацией решений
31. Принятие решений в государственном и муниципальном управлении
32. Оценка эффективности управления, результативность, производительность
33. Понятие эффективности и социальное управление
34. Роль и место информации в управлении
35. Информационные процессы в социальных средах
36. Понятие коммуникаций. Коммуникативных процессах в управлении
37. Использование информации как основы государственного управления
38. Использование социального управление как самостоятельной отрасли научного знания
39. Практическое использование достижений управленческой революции
40. Познание личности как субъекта управления
41. Технологии оценки факторов повышения роли персонала в постиндустриальном обществе
42. Навыки использования теории человеческого и социального капитала

2.3 Типовой вариант экзаменационного тестирования

Вариант 1

Тестовые задания для проверки компетенции ОПК-3 32

1. К общим закономерностям управления можно отнести...
 - а) Приоритетность организационно-распорядительных методов управления
 - б) Преимущественную эффективность сознательного планомерного управления
 - в) Соотносительность субъекта и объекта управления
 - г) Применение экономико-математических методов управления

2. Управление – это:
- а) процесс планирования организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации;
 - б) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу;
 - в) это стимулирующий элемент социальных изменений;
 - г) все ответы правильные.
3. К основным положениям школы научного управления можно отнести:
- а) нормирование труда
 - б) научный подход к подбору и обучению персонала
 - в) усиление разработки социальных аспектов трудовых ресурсов
 - г) единство распорядительства
4. Основателем бюрократической доктрины в теории менеджмента был:
- а) Ф. Тейлор
 - б) А. Файоль
 - в) А. Смит
 - г) М. Вебер
5. Основным средством воздействия на человека в социально-психологических методах управления в менеджменте является...
- а) дисциплинарная ответственность
 - б) убеждение
 - в) премиальная выплата
 - г) заработная плата
6. Для принятия обоснованных управленческих решений необходимо информационное обеспечение менеджмента, состоящее из ...
- а) определения новых возможностей организации
 - б) формулирования основных задач
 - в) сбора информации
 - г) переработки информации
7. Как осуществляется текущий контроль в организации?
- а) Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
 - б) Путем наблюдения за работой работников;
 - в) С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
 - г) Путем докладов на собраниях и совещаниях;
 - д) Вышестоящей структурой.
8. Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?
- а) Экономическим;

- б) Социально-психологическим;
- в) Организационно-распорядительным;
- г) Распорядительным;
- д) Социально - экономическим.

9. Этот стиль руководства применяют уверенные в себе руководители, доверяющие подчиненным, контролирующие не их, а результаты:

- а) авторитарный стиль руководства
- б) демократический стиль руководства
- в) либеральный стиль руководства

10. В теории менеджмента к факторам внешней среды прямого воздействия на организацию относятся...

- а) персонал организации
- б) потребители
- в) цели и структура организации
- г) поставщики

11. Вид хозяйственной деятельности, при которой часть участников отвечает по долгам всем своим имуществом, а часть только в пределах своих взносов в уставной фонд

- а) Дочернее товарищество;
- б) Товарищество с ограниченной ответственностью;
- в) Полное товарищество;
- г) Коммандитное товарищество;
- д) Акционерное общество.

12. 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.

13. Центральным пунктом концепции нормативной модели рациональной бюрократии М. Вебера является исключение совмещения

- а) «должности»
- б) «потребности»
- в) «квалификации»
- г) «человека»

Тестовые задания для проверки компетенции ОПК-3 ЗЗ

14. При каком условии группа способна к самоорганизации:

- а) общая цель группы для ее членов важнее индивидуальных целей
- б) групповая задача понятна каждому работнику
- в) между членами группы есть психологическая совместимость
- г) методы руководства адекватны ситуации
- д) руководитель – волевая личность

15. Межличностная коммуникационная сеть в менеджменте включает следующие виды связей:

- а) прямые
- б) горизонтальные
- в) вертикальные
- г) обратные
- д) диагональные

16. В менеджменте выделяют следующие виды коммуникаций:

- а) межличностные
- б) диагональные
- в) межуровневые
- г) многоуровневые

17. По восходящему направлению передается информация:

- а) снизу вверх
- б) сверху вниз
- в) по горизонтали
- г) по кругу

18. Экономическая эффективность управленческого решения это:

- а) факт достижения цели управленческого решения при меньших затратах в результате успешных действий персонала;
- б) факт достижения цели управленческого решения в плане удовлетворения социальных потребностей за более короткое время для большего количества работников;
- в) соотношение стоимости прибавочного продукта, полученного в результате реализации конкретного управленческого решения, и затрат на его разработку и реализацию;
- г) нет правильного ответа.

19. Импульсивные решения – это

- а) Свойственны людям, которые приступают к проблеме с уже сформулированной исходной идеей.
- б) является результатом очень неуверенного и осторожного поиска.

20. Выбор, обусловленный знанием или накопленным опытом, - это:

- а) запрограммированное решение;
- б) решение, основанное на суждениях;
- в) рациональное решение;

г) нет правильного ответа.

21. К. Левин выделял следующие стили руководителя:

- а) либеральный;
- б) руководитель теории X
- в) консультативно-демократический

22. Эталонная (референтная) власть – это власть:

- а) которая основан на доступе к ресурсам организации или на праве распоряжаться ими
- б) которая связана с личными качествами или способностями влияющего, которые воспринимаются исполнителями как привлекательные и представляют им пример для подражания
- в) базируется на возможности доступа к информации или контроля над ней

23. При формировании последовательности действий в процедуре принятия управленческого решения под этапом «идентификация проблемы» понимается...

- а) Выбор единственной альтернативы
- б) Анализ отклонений от нормативных значений
- в) Описание проблемной ситуации
- г) Формирование перечня альтернатив

24. Доведения заданий до исполнителей в процессе реализации управленческого решения означает постановку перед каждым исполнителем конкретных задач и их определение...

- а) их прав, обязанностей и функций в исполнении решения
- б) их отношения к реализуемому решению
- в) их возможностей по его реализации
- г) уровня оплаты и их труда

25. При необходимости принять рациональное управленческое решение Вы

- а) будете руководствоваться «здравым смыслом» и прошлым опытом действий в аналогичных ситуациях
- б) взвесите положительные и отрицательные последствия по каждому варианту действий и примете решение по принципу «из двух зол меньшее»
- в) не проводя предварительного анализа ситуации, примете решение под воздействием импульса, что выбранный вариант действий - самый лучший
- г) определите симптомы, ограничения и критерии оптимальности, по которым сравните различные альтернативы и выберете наилучшую

26. Процесс, с помощью которого руководитель передает часть своих полномочий подчиненным это

- а) Планирование работы сотрудника
- б) Делегирование полномочий
- в) Разграничение ответственности

27. Необходимость делегирования полномочий вызвано
- а) Ростом масштабов организации
 - б) Ограниченными возможностями каждого отдельного менеджера
 - в) Необходимостью более оперативного принятия решений
 - г) Развитием демократического стиля руководства
 - д) Сочетанием перечисленных факторов

Тестовые задания для проверки компетенции ОПК-3 У2

28. Наличие полномочий обязательного согласования означает право:
- а) давать советы руководителю
 - б) отклонять принятые решения
 - в) корректировать принятые решения
 - г) добиваться внесения изменений в проекты решений
29. Полномочия и ответственность связаны между собой:
- а) Прямой зависимостью: чем больше объем полномочий, тем больше и ответственность
 - б) Обратной зависимостью: чем больше объем полномочий, тем меньше ответственности
 - в) Не связаны между собой
30. Право отклонять решения линейного руководителя соответствует следующему типу полномочий
- а) Линейные
 - б) Обязательного согласования
 - в) Параллельные
 - г) Аппаратные
31. Проблемы в процессах делегирования организационных полномочий вызваны причинами:
- а) Психологическими
 - б) Экономическими
 - в) Организационными
 - г) Юридическими
32. Ответственность в результате делегирования полномочий делегируется:
- а) Вместе с полномочиями
 - б) Может делегироваться вместе с полномочиями, а может и не делегироваться
 - в) Ответственность не делегируется
33. Аппаратные полномочия в отличие от линейных
- а) не делегируются
 - б) не дают права единолично принимать решения
 - в) дают больший объем прав
 - г) предполагают ограниченную ответственность

34. Принцип единоначалия означает, что:
- а) все работники организации подчиняются только ее руководителю
 - б) работник должен иметь только одного непосредственного руководителя и только от него получать распоряжения
 - в) в организации должно быть как можно меньше руководителей
35. Норма управляемости – это
- а) Размер организации, позволяющий эффективно управлять ею
 - б) Соотношение между руководителями, специалистами и служащими
 - в) Количество работников, непосредственно подчиненных одному руководителю
 - г) Количество уровней иерархии в структуре управления организацией

Тестовые задания для проверки компетенции ОПК-3 УЗ

36. Влияние величины нормы управляемости на структуру организации следующее:
- а) Чем больше норма управляемости, тем больше уровней иерархии
 - б) Чем больше норма управляемости, тем меньше уровней иерархии
 - в) Величина нормы управляемости не оказывает существенного влияния на организационную структуру
37. Принцип «человеческого капитала» японской модели управления выдвигает на первый план:
- а) Возможность проявлять и развивать свои способности, получать удовольствие от работы
 - б) Возможность продвигаться по служебной лестнице
 - в) Возможность получать большие доходы
38. Как называется процесс побуждения себя и других к определенной деятельности с целью достижения личных целей, а также целей организации?
- а) Привлечение
 - б) Мотивация
 - в) Стимулирование
39. Формально организации складываются на основе ... отношений:
- а) Социальных
 - б) Властных
 - в) Должностных
40. В виде какой геометрической фигуры можно представить линейную структуру управления?
- а) Треугольника
 - б) Круга

в) Квадрата

41. Какой элемент является лишним в структуре управления организацией?

- а) Уровни
- б) Категории
- в) Связи

42. В какой структуре управления необходимо создание большого количества каналов коммуникации и центров принятия решений?

- а) Матричной
- б) Линейной
- в) Линейно-функциональной

43. Частные показатели экономической эффективности управления:

- а) норма управляемости
- б) фондоотдача
- в) сокращение управленческого аппарата

44. Медиа-кит – это:

- а) сообщение для печати, содержащее важную или полезную информацию для широкой общественности
- б) информационные данные несенсационного характера, отражающие текущие события какой-либо организации или предприятия
- в) комплект нескольких видов информационных материалов, распространяемых в широкой аудитории, через прессу

45. Метод мозгового штурма в принятии управленческого решения ориентирован на

- а) выработку специалистами творческих идей при помощи ассоциации
- б) коллективную выработку творческих идей
- в) применение единоличной власти эксперта
- г) разработку детального алгоритма процесса решения проблемы

Тестовые задания для проверки компетенции ОПК-3 В2

46. Отправным этапом проверки исполнения управленческого решения должно быть

- а) планирование реализации решения на будущий период
- б) наблюдение и измерение проверяемых процессов и явлений
- в) сравнение результатов проверки исполнения решения с заданными стандартами
- г) определение параметров функционирования организации, подлежащих проверке

47. Результатом текущего планирования является:

- а) Годовой план
- б) Миссия
- в) Инвестиционный проект
- г) Стратегический план

48. Процесс определения направления развития организации и разработки практических мер для достижения целей организации в менеджменте называется

- а) контролем
- б) организацией
- в) прогнозированием
- г) планированием

49. Для осуществления коммуникаций необходимы следующие элементы:

- а) Отправитель
- б) Канал связи
- в) Обратная связь
- г) Получатель
- д) Система кодирования
- ж) Сообщение
- з) Взаимопонимание

Тестовые задания для проверки компетенции ОПК-3 ВЗ

50. Овладение коммуникациями необходимые организации, могут позволить:

- а) Получать информацию о состоянии внешней среды
- б) Узнавать о том, что происходит внутри организации
- в) Достичь взаимопонимания и согласовать действия подразделений и работников организации
- г) Дают информацию, необходимую для принятия решений

51. Горизонтальные коммуникации это

- а) Коммуникации между работниками, имеющими общего руководителя
- б) Коммуникации между подразделениями организации
- в) Коммуникации между подразделениями или работниками, находящимися на одном уровне иерархии
- г) Коммуникации между работниками одного структурного подразделения

52. Вертикальные коммуникации характеризуются

- а) Направлением движения информационных потоков
- б) Отношением руководства и подчинения

53. Причинами существования в организациях неформальных коммуникаций могут быть

- а) Низкая дисциплина в коллективе
- б) Демократический стиль руководства
- в) Перегрузка официальных каналов связи

- г) Неформальная структура организации
- д) Отсутствие авторитета у руководителя

54. Информационным шумом называются

- а) Технические помехи в каналах связи
- б) Искажения информации при ее передаче между уровнями иерархии
- в) Любые помехи и искажения, способные изменить смысл сообщения
- г) Психологические различия в восприятии информации

55. Процесс коммуникации с обратной связью более эффективен, потому что:

- а) Обратная связь ускоряет процесс обмена информацией
- б) Обратная связь позволяет компенсировать искажения информации
- в) Обратная связь препятствует фильтрации информации
- г) Обратная связь предотвращает информационный шум

Ключ:

1 б	10 бг	19 а	28 авг	37 а	46 г
2 г	11 г	20 б	29 а	38 б	47 а
3 а	12 б	21 а	30 а	39 в	48 г
4 г	13 а	22 б	31 абв	40 а	49 абгж
5 б	14 бв	23 в	32 а	41 б	50 в
6 вг	15 бв	24 а	33 абг	42 а	51 в
7 б	16 а	25 г	34 б	43 а	52 б
8 б	17 а	26 б	35 в	44 в	53 агд
9 в	18 а	27 а	36 б	45 б	54 в
					55 аб

2.4 Примерная тематика рефератов

1. Концепция конкуренции М.Портера: содержание, основные выводы, критика.
2. Концепция «социальной рыночной экономики» Л. Эрхарда.
3. Особенности и основные черты японского подхода к теории управления.
4. Теория жизненного цикла организации И. Адизеса
5. Теория идеального руководителя И.Адизеса
6. Теории управления организационными изменениями К. Левина, Л. Грейнера
7. Современные концепции управления: процессный, системный и ситуационный подходы.
8. Отечественные представители теории управления: «тектология» А. Богданова.
9. Отечественные представители теории управления: концепции О. Ерманского и А. Гатева.
10. Научная организация труда Ф.Тейлора: система оплаты труда, нормирование труда, рестрикционизм («работа с прохладцей»)
11. Г.Гантт и его вклад в управление: система мотивации, графическая передача данных.
12. Супруги Гилбреты и их вклад в управление. Принципы управления Г. Эмерсона.
13. Г. Форд и А. Слоун- вклад в управление и развитие автомобильной промышленности.
14. Концепция «идеальной бюрократии» М. Вебера.
15. Административная школа управления и А. Файоль: содержание 14ти принципов управления; качества, необходимые менеджеру.
16. Административная школа управления и А. Файоль: функции менеджмента; операции, присутствующие во всех организациях.
17. Школа человеческих отношений: М. Фоллетт (концепции конфликтов, власти, контроля, лидерства)
18. Школа человеческих отношений: Э. Мэйо (хоторнские эксперименты, их содержание и выводы; хоторнский эффект)
19. Понятие мотивации. Содержательные теории мотивации: концепции А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклеланда- содержание и сопоставление.
20. Понятие мотивации. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, теория подкрепления Б. Скиннера.
21. Теории лидерства: концепции «Х» «У» Д.Макгрегора, К. Арджириса и У. Оучи.
22. Теории лидерства: системы Лайкерта, концепция Блэйка-Мутона
23. Теории лидерства: модель Фидлера, модель Врума-Йеттона.
24. Теории лидерства: подход «путь-цель» Митчелла-Хауса, теория П. Херси и К. Бланшара.

2.5 Комплект заданий для контрольной работы

Вариант 1

1. Научная организация управленческого труда как условие и фактор результативной работы руководителя
2. Управление группой в системе менеджмента
3. Формирование корпоративного имиджа организации

Вариант 2

1. Теория управления: содержание, развитие, современное состояние
2. Планирование как функция управления
3. Формирование системы управления персоналом организации

Вариант 3

1. Отражение в деятельности современной организации основных тенденций развития управления в России
2. Специфические требования к государственному аппарату и его работникам
3. Стиль руководства и формы общения

Вариант 4

1. Особенности организационной культуры России и ее влияние на современное управление
2. Стратегическое управление организацией
3. Лидерство и стиль в управлении

Вариант 5

1. Развитие организационно-управленческой мысли в современной России
2. Роль целеполагания в управлении организацией
3. . Управление как процесс и решения в процессе управления

Вариант 6

1. Принципы менеджмента: партнерство; сочетание формального и неформального управления; интеграции управления; делегирование полномочий
2. Требования, предъявляемые к управленческим решениям
3. Управление карьерой сотрудников

Вариант 7

1. Основные категории теории управления
2. Функциональное разделение управления управленческого труда
3. Методология и организация процесса разработки управленческого решения

Вариант 8

1. Особенности управления в малых и средних фирмах
2. Коммуникация в процессе управления
3. Системный подход: исследование систем управления и их проектирование

Вариант 9

1. Понятие сущность и содержание эффективности управления
2. Основы кадровой политики. Активизация человеческого ресурса
3. Содержание и логика управления

Вариант 10

1. Структуры управления. Горизонтальное разделение труда
2. Информационное обеспечение управления
3. Принципы управления производством

Вариант 11

1. Управление нововведениями и развитие теории управления
2. Стратегическое управление организацией
3. Руководство и стили руководства

Вариант 12

1. Теоретические основы менеджмента и его современное состояние
2. Школа научного управления
3. Социальная структура управления на примере организации

Вариант 13

1. Эволюция управленческой мысли История становления теории управления. Новая управленческая парадигма
2. Формирование системы мотивации персонала организации
3. Особенности управления в крупных фирмах

Вариант 14

1. Менеджер, его назначение как профессионального управляющего
2. Методы управленческого воздействия
3. Организационные формы управления. Виды организаций

Вариант 15

1. Государственная служба, управление и этика
2. Управление как деятельность по упорядочению структурных элементов организации
3. Организационная культура предприятия

Вариант 16

1. Требования к государственному аппарату и его работникам с точки зрения сервисности осуществляемых ими функций
2. Принятие решений в управлении организацией
3. Регулирование и контроль в системе менеджмента

Вариант 17

1. Мотивация как функция управления организацией
2. Формирование на предприятии системы целевого управления

3. Система власти в организации и проблемы делегирования полномочий

Вариант 18

1. Руководство и стили руководства
2. Методы решения управленческих проблем и реализации функций менеджмента
3. Общенаучные методы теории управления

Вариант 19

1. Человеческие аспекты управления в условиях стратегических организационных изменений
2. Методы решения управленческих проблем и реализация функций управления. Методология измерения эффективности управления
3. Развитие теории управления и её отражение в деятельности современных организаций

Вариант 20

1. Условия и факторы результативной работы менеджера, культура и стиль
2. Закономерности менеджмента: интеграция, иерархия управления; необходимая централизация; управляемости организации; человеческого фактора управления; соответствия целей субъекта и объекта управления; информационного обеспечения управления; ресурсосбережения управления
3. Делегирование полномочий и его роль в процессе разделения управленческого труда

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

Оценка знаний по дисциплине проводится с целью определения уровня освоения предмета, включает:

- контрольные работы;
- рефераты;
- практические работы.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от соответствия критериям таблицы 1.

Оценка качества подготовки по результатам самостоятельной работы студента ведется:

1) преподавателем – оценка глубины проработки материала, рациональность и содержательная ёмкость представленных интеллектуальных продуктов, наличие креативных элементов, подтверждающих самостоятельность суждений по теме;

2) группой – в ходе обсуждения представленных материалов;

3) студентом лично – путем самоанализа достигнутого уровня понимания темы.

По дисциплине предусмотрены формы контроля качества подготовки:

- текущий (осуществление контроля за всеми видами аудиторной и внеаудиторной деятельности студента с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины);

- промежуточный (оценивается уровень и качество подготовки по конкретным разделам дисциплины).

Результаты текущего и промежуточного контроля качества выполнения студентом запланированных видов деятельности по усвоению учебной дисциплины являются показателем того, как студент работал в течение семестра. Итоговый контроль проводится в форме промежуточной аттестации студента – экзамена (зачета).

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины, промежуточная аттестация обучающихся – оценивание результатов обучения по дисциплине, в том посредством испытания в форме экзамена (зачета).

Для оценки качества подготовки студента по дисциплине в целом составляется рейтинг – интегральная оценка результатов всех видов деятельности студента, осуществляемых в процессе ее изучения. Последняя представляется в балльном исчислении согласно таблице 2.

Защита практической работы производится студентом в день ее выполнения в соответствии с учебным расписанием. Преподаватель проверяет правильность выполнения практической работы студентом и сделанных выводов, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью собеседования или тестирования.

Контрольная работа является частью обязательной самостоятельной работы и выполняется в установленные сроки. Преподаватель проверяет правильность выполнения контрольной работы студентом и сделанных выводов, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью собеседования или тестирования.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. К экзамену допускаются студенты, выполнившие все виды текущей аттестации – практические занятия, контрольные работы, задание для самостоятельной работы.