**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**«Основы менеджмента»**

**Направление подготовки: 40.03.01 «Юриспруденция»**

**Квалификация (степень) выпускника - бакалавр**

**Форма обучения – очная, заочная**

**Москва – РГАИС – 2017**

**Разработчик:** к.с.н., доцент кафедры «Международных экономических и финансовых отношений» Войтова Л. М.Основы менеджмента. ФОС предназначен для студентов, обучающихся по направлению 40.03.01 «Юриспруденция». — М.: Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС), кафедра «Международных экономических и финансовых отношений», 2017. – 24 с.

**Согласовано:**

ФОС обсужден и рекомендован на заседании кафедры «Международных экономических и финансовых отношений»

И.о.зав. кафедрой: Ермолаева Т.К.

© ФГБОУ ВО РГАИС, 2017

©Войтова Л. М., 2017

# ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

*а) общекультурные компетенции (ОК):*

владением основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-3);

способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

*б) профессиональные компетенции (ПК):*

готовностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства (ПК-8).

1. **ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Изучение курса «Основы менеджмента» предусматривает владение знаниями по макро- и микроэкономике, законодательству, организации и планированию производства, а также по психологии управления группой и личностью.

В результате изучения дисциплины **студент должен**

***знать:***

* место дисциплины в системе экономических дисциплин; ОК-3, ОК-5
* историю становления мирового и российского менеджмента, основные положения концепций разных школ и теорий, используемых в современном менеджменте; современные проблемы управления в России; ОК-7, ОК-6
* основные системные свойства организации, направления дальнейшего развития;
* методы и функции управления, систему менеджмента на предприятии; ОК-7, ОК-6
* роль человека в системе управления; ОК-3, ОК-5
* механизмы действия основных законов организации, организационные процессы, стадии жизненного цикла организации; ОК-3, ОК-5
* основные принципы организации; ОК-5, ОК-6
* основные элементы организации, виды и типы организационных структур; ОК-5, ОК-6
* сущность организационной культуры и коммуникационные процессы в организации; ОК-5, ОК-6
* методы проектирования организаций. ОК-3, ОК-5

***иметь представление:***

* о внутренней и внешней среде предприятия; ОК-3, ОК-5
* о принятии управленческих решений; ОК-7, ОК-6
* об основных работах и произведениях, определивших эволюцию менеджмента;
* о процессах и методах экономических исследований; ОК-3, ОК-5
* об организации как сложной динамической системе, об общих свойствах сложных систем; ОК-3, ОК-5
* об основных организационных формах современного бизнеса и тенденциях развития организаций будущего; ОК-3, ОК-5
* механизмах действия основных законов организации; ОК-7, ОК-6
* об организации как о сложной динамической системе; ОК-3, ОК-5
* об общих свойствах сложных систем; ОК-7, ОК-6
* об особенностях социальных систем; ОК-3, ОК-5
* о причинных связях и поведении сложных систем; ОК-3, ОК-5
* о процессе самоорганизации сложных систем; ОК-5, ОК-6
* о связях функциональной и организационной структур; ОК-7, ОК-6
* об основных организационных формах современного бизнеса; ОК-3, ОК-5
* об основных тенденциях развития организаций будущего. ОК-3, ОК-5

***уметь:***

* применить теоретические знания, полученные в процессе изучения дисциплины, для решения конкретных задач и в практической деятельности; ОК-3, ОК-5
* творчески применять основные положения менеджмента в профессиональной деятельности; ОК-7, ОК-6
* излагать, обсуждать и отстаивать мнение в формальной и неформальной обстановке, в письменной и устной форме; ОК-7, ОК-6
* самостоятельно принимать управленческие решения; ОК-3, ОК-5
* формировать и делегировать полномочия подчиненным; ОК-3, ОК-5
* разрешать конфликтные ситуации; ОК-3, ОК-5
* трудиться в разнородной культурной сфере; ОК-5, ОК-6
* применять системный подход к анализу сложно организованных систем; ОК-5, ОК-6
* формулировать миссию, цели организации; ОК-7, ОК-6
* анализировать внутреннюю и внешнюю среду; ОК-3, ОК-5
* формировать структуру организации - ОК-3, ОК-5
* анализировать основные признаки и механизмы организационной культуры - ОК-7, ОК-6
* применять на практике разнообразные методы мотивации и стимулирования персонала - ОК-7, ОК-6

анализировать поведения индивидов и групп в организации - ОК-3, ОК-5

***иметь:***

* навыки работы с нормативно-правовыми и методическими документами, имеющими отношение к деятельности организации - ОК-3, ОК-5
* коммуникативные навыки ведения деловой беседы, ведения переговорного процесса, публичного выступления; интерпретации невербальной информации - ОК-7, ОК-6

**Карта фонда оценочных средств текущей аттестации по дисциплине его содержание и структура**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины | Контролируемы компетенции (или их части) |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Общая теория управления. Закономерности управления различными системами. Теории и школы менеджмента. | ОК-3, ОК-5 |
|  | Управление социально-экономическими системами (организациями). Понятие организации. Классификация организаций. | ОК-5,ОК-7, ПК-8 |
|  | Методологические основы менеджмента. Методы и функции менеджмента. | ОК-3, ОК-5, ОК-6 |
|  | Основные законы и принципы организаций | ОК-3, ОК-7 |
|  | Социальная ответственность и этика менеджмента | ОК-3, ОК-7, ОК-6 |
|  | Моделирование ситуаций и разработка решений | ОК-3, ОК-7 |
|  | Коммуникационные процессы в организации | ОК-5 |
|  | Природа и состав функций менеджмента | ОК-3, ОК-6 |
|  | Стратегические и тактические планы в системе менеджмента | ОК-3 |
|  | Организационные структуры. Виды и типы организационных структур | ОК-5, ОК-7, ПК-8 |
|  | Формы организации системы менеджмента. Организационно-правовые формы. | ОК-3, ОК-6 |
|  | Организационная культура | ОК-3 |
|  | Мотивация деятельности в организации | ОК-3, ОК-5, ОК-6 |
|  | Динамика групп и лидерство в организации | ОК-3 |
|  | Управление человеком и управление группой. | ОК-3, ОК-7 |
|  | Руководство: власть и партнерство | ОК-3, ОК-7 |
|  | Стиль менеджмента и имидж (образ) организации. | ОК-3,ОК-7 |
|  | Конфликты в организации. Классификация и диагностика конфликта. Стратегии разрешения конфликтов. | ОК-3, ОК-5 |
|  | Факторы эффективности управления организацией. | ОК-5 |

# ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

## Комплект тестовых заданий (материалов)

КОНТРОЛЬНЫЙ ТЕСТ 1

**Выберите правильный ответ:**

*1. Работа идет лучше, если группа имеет разнородный состав. Однако их ценности должны быть близки или едины. Что относится к этим ценностям:* ОК-5, ОК-6

а) положительное отношение к нововведениям;

б) профессиональный рост;

в) стремление к достижению ее цели;

г) контроль результатов;

д) все перечисленное.

*2. Для того чтобы общение с партнером было полноценным, ваше сообщение должно:* ОК-5, ОК-6

а) отражать существо дела;

б) показать ваше отношение к самой информации или к партнеру по общению;

в) раскрыть ваши мотивы и намерения;

г) все перечисленное;

д) ничего из перечисленного.

*3. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Для вас главное - дело. Выберите приемлемый в данной ситуации вариант решения:* ОК-5, ОК-6

а) не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы;

б) все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник;

в) выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной;

г) предложу подчиненному выполнять начатую ранее работу.

*4. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию. Вашу деятельность как руководителя характеризует воспитательная, гуманная направленность. Выберите вариант поведения в этой ситуации:* ОК-7, ПК-8

а) я должен пресекать конфликты на работе, а разрешать конфликтные взаимоотношения — это их личное дело;

б) попросить разобраться в конфликте представителей профкома;

в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения;

г) выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

*5. Подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как руководитель вы соблюдаете большую дистанцию с подчиненными. Как вы поступите в этой ситуации:* ОК-5, ОК-6

а) дождетесь выполнения задания, а затем сурово поговорите наедине, предупредив в последний раз;

б) не дожидаясь выполнения задания, поговорите с ним о причинах повторного срыва, добьетесь выполнения задания, наказав за срыв;

в) посоветуетесь с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем. Если такого работника нет, вынесите вопрос на собрание коллектива;

г) не дожидаясь выполнения задания, передадите вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысите требовательность и контроль за его работой.

*6. В коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения инноваций, пришел новый руководитель, ориентированный на отношения с людьми. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе:* ОК-7, ПК-8

а) прежде всего, установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению инноваций, воздействуя на противников силой своего примера и примера других;

б) прежде всего, попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии;

в) прежде всего, выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив и поддержку общественных организаций;

г) изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной деятельности, опираясь на лучшие достижения и традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

*7. В самый напряженный период завершения определенной работы один из сотрудников коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Руководитель стремится сохранить свой авторитет любой ценой. Как ему следует поступить в этой ситуации:* ОК-5, ОК-6

а) посмотреть, кто из сотрудников меньше загружен, и распорядиться: “Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это”;

б) предложить коллективу: “давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения”;

в) попросить членов актива коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем принять решение;

г) вызвать к себе самого опытного и надежного работника и попросить его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

*8. Успех и полноту общения обеспечивают следующие качества (найдите ошибку):* ОК-7, ПК-8

а) отсутствие стереотипов и жестких установок;

б) способность в полной мере переживать настоящее;

в) сильная психологическая защита;

г) адекватная самооценка;

д) взаимная ответственность.

КОНТРОЛЬНЫЙ ТЕСТ 2

*1. Что является главным источником возникновения конфликтов в менеджменте?* ОК-5, ОК-6

а) Государственное регулирование

б) Конкурирующие организации

в) Персонал организации

г) Производственная среда

*2. Укажите: что из перечисленного ниже не относятся к влиянию функционального/конструктивного конфликта?* ОК-7, ПК-8

а) наличие определенного уровня напряженности в коллективе

б) выяснение отношений между отдельными менеджерами с переход в личностную сферу

в) наличие в той или иной степени агентской проблемы

*3. Верно ли приведенное ниже высказывание: в каждом конфликте возможно сформировать механизм разрешения конфликта, отвечающий интересам всех его сторон.* ОК-5, ОК-6

а) Верно

б) Неверно

*4. Для какого вида стратегии более характерен силовой метод разрешения конфликта?* ОК-7, ПК-8

а) Оборонительной

б) Агрессивной

в) Невмешательства

*5. Какие типы конфликтов наиболее вероятны в вашем учебном заведении? Обоснуйте свою точку зрения.* ОК-5, ОК-6

а) внутриличностные

б) межличностные

в) между личностью и группой

г) межгрупповые

*6. Вы — начальник производственного отдела. В какой последовательности вы будете проводить беседу с вновь принятым сотрудником? Имеет ли последовательность постановки вопросов какое-либо значение? Если да - какое?* ОК-3, ОК-6

а) познакомлю с отделом и обстановкой в нем

б) расскажу о трудностях в работе

в) поздравлю с назначением и началом работы

г) подробно изложу требования к работнику

*7. Как ввести в должность нового сотрудника:* ОК-7, ПК-8

а) назначить опытного шефа

б) назначить стажером

в) познакомить с коллегами и рабочим местом

г) предоставить действовать самостоятельно

*8. Какие из перечисленных причин являются главными в разочаровании молодого менеджера своей работой?* ОК-5, ОК-6

а) ожидал быстрых результатов, а их нет

б) шеф не замечает моих успехов, да и недостатков тоже

в) мои научные (учебные) знания остаются не востребованными

г) в коллективе нет человеческих отношений, конфликты и ссоры

д) шеф не ставит четких целей, пассивен, не дает «блеснуть»

КОНТРОЛЬНЫЙ ТЕСТ 3

1. У*правленческое решение – это:* ОК-3, ОК-6

а) выбор альтернативы

б) выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные должностью

в) директивный акт целенаправленного воздействия на объект управления, основанный на анализе достоверных данных, характеризующих конкретную управленческую ситуацию, определение цели действий, и содержащий программу достижения цели.

2*. Выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом, - это:* ОК-3, ОК-6

а) решение, основанное на суждении

б) интуитивное решение

в) рациональное решение

3. *На процесс принятия решения влияют такие факторы, как:* ОК-7, ПК-8

а) неопределенность

б) личностные оценки руководителя

в) риск

г) среда принятия решений

д) время

е) информация

ж) коммуникации

з) возможные последствия

и) все перечисленное

4. *Верно ли, что к незапрограммированным относятся следующие виды управленческих решений:* ОК-5, ОК-6

*- о выдаче диплома выпускникам, успешно окончившим ВУЗ;*

*- о расширении производства, в связи с ростом спроса;*

*- о получении дополнительного образования.*

а) да

б) нет

5. *Правильная очередность этапов рационального решения проблемы такая:* ОК-5, ОК-6

а) диагностика проблемы→формулировка ограничений и критериев→выявление альтернатив→ выбор решения → реализация решения → обратная связь

б) диагностика проблемы→формулировка ограничений и критериев→выявление альтернатив→ оценка альтернатив → выбор решения

в) диагностика проблемы→выбор решения→реализация решения→формулировка ограничений и критериев→ обратная связь

г) формулировка ограничений и критериев→ диагностика проблемы → оценка альтернатив→ выбор решения → реализация решения.

6. *Следующие виды решений характеры для какой функции управления:* ОК-7, ПК-8

*- в чем нуждаются подчиненные?*

*- в какой мере эти потребности удовлетворяются?*

*- по каким причинам увеличилась производительность рабочих?*

а) планирование

б) организация

в) мотивация

г) контроль

7. *Методы Дельфи, Конгисе (ринги), Консенсуса, Мозгового штурма, относятся к группе:* ОК-5, ОК-6

а) неформальных

б) коллективных

в) количественных

г) эвристических

д) групповых

8. *Какой метод принятия управленческих решений позволяет представить проблему схематично и сравнить возможные альтернативы визуально:* ОК-7, ПК-8

а) платежная матрица

б) прогнозирование

в) дерево целей

9. *Как называется стиль принятия управленческих решений, свойственный руководителя, которые с особой тщательностью оценивают гипотезу, а не ее проверку; совершают множество разнообразных действий, прежде чем прийти к решению.* ОК-3, ОК-6

а) уравновешенный

б) импульсивный

в) осторожный

г) инертный

д) рискованный

10. *Какие действия способствуют эффективности управленческих решений:* ОК-5, ОК-6

а) соблюдение иерархии в приятии решений

б) принятие решений только по вдохновению

в) обоснованность решений

г) поиск моделей для сравнения

д) подвергать сомнению

е) все перечисленное

ИТОГОВОЕ ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ 4

*1. Какое из утверждений верное:* ОК-5, ОК-6

а) «бизнесмен» и «менеджер» — понятия разные;

б) любой менеджер — это предприниматель;

в) все наемные управляющие, работающие в любой организации — государственной или коммерческой, — менеджеры?

*2. Менеджером является:* ОК-7, ПК-8

а) финансовый директор, он же — владелец контрольного пакета акций фирмы;

б) начальник службы маркетинга;

в) собственник значительной доли капитала фирмы, не занимающий определенной должности, но входящий в Совет директоров;

г) руководитель небольшого отдела этой фирмы.

*3. Какие из способностей менеджеру не нужны:* ОК-5, ОК-6

а) способность влиять на людей;

б) способность к четким движениям;

в) способность к самосовершенствованию?

*4. Предметом труда менеджера являются:* ОК-5, ОК-6

а) сырье, материалы;

б) станки, оборудование;

в) люди, информация.

*5. Из перечисленных задач отметьте те, которые решает менеджер:* ОК-7, ПК-8

а) обеспечение инноваций;

б) обеспечение маркетинга;

в) организация работы коллектива;

г) производство продукции.

*6. Какие из рекомендаций соответствуют идеям школы «человеческих отношений»:* ОК-5, ОК-6

а) вознаграждение за производительный труд;

б) обеспечение работникам организации возможности общаться;

в) отделение планирования от других видов работ?

*7. Основоположником школы «человеческих отношений» является:* ОК-5, ОК-6

а) Ф. Тейлор;

б) Э. Мэйо;

в) Ф. Герцберг.

*8. В своих экспериментах, направленных на повышение производительности труда, Ф. Тейлор ориентировался на:* ОК-7, ПК-8

а) средних рабочих;

б) сильных рабочих;

в) слабых рабочих.

*9. Лидером науки менеджмента является:* ОК-5, ОК-6

а) Япония;

б) Россия;

в) США;

г) Франция.

*10. Разделение всей работы на отдельные специализированные задания есть:* ОК-7, ПК-8

а) горизонтальное разделение труда;

б) вертикальное разделение труда;

в) горизонтальное разделение управленческого труда;

г) вертикальное разделение управленческого труда.

*11. Принципы управления:* ОК-5, ОК-6

а) отражают объективные закономерности практики управления;

б) определяют требования к конкретной системе менеджмента;

в) диктуют применение методов управления;

г) верны все ответы.

*12. В рамках какого подхода управление рассматривается как непрерывная цепь функций:* ОК-5, ОК-6

а) процессного;

б) системного;

в) ситуационного;

г) все ответы неверны.

*13. К социальным методам относятся:* ОК-3, ОК-6

а) штрафные санкции в виде снижения премии;

б) кадровые перемещения;

в) периодическая оценка удовлетворенности труда в коллективе;

г) улучшение условий труда и отдыха членов трудового коллектива.

*14. Обеспечение возможности для планов менять направленность в связи с возникновением непредвиденных обстоятельств есть принцип:* ОК-5, ОК-6

а) единства;

б) непрерывности;

в) гибкости;

г) точности.

*15. Стратегия — это:* ОК-7, ПК-8

а) набор правил, которыми руководствуется организация при принятии управленческих решений;

б) общий комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии и це­лей фирмы;

в) оптимальный набор правил и приемов, которые позволяют реализовать миссию, достигнуть глобальных и локальных целей;

г) все ответы верны.

*16. В каком планировании отводится важное место анализу перспектив организации, опасностям, возможностям, которые способны изменить сложившиеся и существующие тенденции:* ОК-7, ПК-8

а) перспективном;

б) стратегическом;

в) тактическом;

г) общем планировании.

*17. Из перечисленных элементов выберите те, которые включаются в содержание миссии:* ОК-5, ОК-6

а) рост производительности труда;

б) снижение текучести кадров;

в) выживание фирмы;

г) инновации в области технологий;

д) круг потребителей фирмы.

*18. Каким требованиям должны удовлетворять частные цели?* ОК-5, ОК-6

а) должны быть конкретными и измеримыми;

б) ориентированы во времени;

в) должны быть достижимыми;

г) взаимно поддерживающими.

*19. Стратегия роста присуща:* ОК-7, ПК-8

а) новым организациям, независимо от сферы деятельности;

б) фирмам, находящимся на «волне» научно-технического прогресса;

в) фирмам, действующим в традиционных сферах.

*20. Какая организационная структура более всего подойдет для организации, действующей в стабильных условиях и выпускающей ограниченную номенклатуру продукции:* ОК-5, ОК-6

а) функциональная;

б) дивизиональная;

в) проектная;

г) матричная?

*21. Какие из элементов не входят в состав штабной структуры управления:* ОК-5, ОК-6

а) группа планирования;

б) отдел координации и анализа;

в) служба охраны труда;

г) все ответы верны?

*22. Принцип единоначалия нарушается в следующей и структуре:* ОК-5, ОК-6

а) линейной;

б) штабной;

в) матричной;

г) все ответы неверны.

*23. Какие из полномочий не могут быть делегированы:* ОК-5, ОК-6

а) принятие решения о ликвидации предприятия,

б) принятие Устава предприятия;

в) утверждение отчетов о работе;

г) все ответы верны?

*24. В каких случаях деньги являются мотивом:* ОК-7, ПК-8

а) деньги — это средство удовлетворения материальных потребностей;

б) способ премирования работника;

в) деньги — это символ успеха в бизнесе;

г) деньги — это средство измерения значимости чело­века в обществе?

*25. В какой из содержательных теорий мотивации потребности располагаются в определенной иерархической схеме:* ОК-5, ОК-6

а) Герцберга;

б) Маслоу;

в) МакКлелланда;

г) все ответы неверны.

*26. «Люди выполняют работу на том уровне, который соот­ветствует их ожиданиям. Если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их». Какой теории соответствует данный тезис?* ОК-5, ОК-6

а) теории справедливости;

б) теории ожиданий;

в) концепции партисипативного управления;

г) всем теориям одновременно.

*27. Интерес к труду можно вызвать:* ОК-3, ОК-6

а) наделив работника властью, необходимой для выполнения им своих обязанностей и задач;

б) регулярным делегированием прав как способа постановки работнику новых задач и приобретения нового опыта;

в) служебной ротацией, т.е. перемещением работников для временного выполнения различных задач внутри подразделения;

г) все ответы верны.

*28. Собеседование с кандидатом на вакантную должность можно отнести к следующему виду контроля:* ОК-5, ОК-6

а) предварительному;

б) текущему;

в) заключительному;

г) все ответы неверны?

*29. Значение контроля состоит в том, чтобы:* ОК-3, ОК-6

а) уличить кого-либо в неверных действиях и поступках;

б) оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие (одобрение, поощрение) в целях мотивации сотрудников;

в) обеспечить достижение целей организации;

г) предвидеть ошибки в работе и не допустить их.

*30. Побочными эффектами контроля являются:* ОК-7, ПК-8

а) возможная потеря самостоятельности подчиненными;

б) стремление «выглядеть хорошо» при примерке,

в) срывы в поведении людей;

г) появление чувства ответственности за свои действия.

*31.Непунктуальность начальника отдела является неэтичным и влечет за собой:* ОК-7, ПК-8

а) административное взыскание;

б) осуждение коллег;

в) юридическую ответственность;

г) верны ответы «а» и «б».

*32. Выберите верное утверждение:* ОК-3, ОК-6

а) неформальные группы в организации возникают спонтанно;

б) неформальных групп можно избежать при умелом управлении;

в) неформальная группа не может повредить организации в достижении целей.

*33. Энергичность, общительность, уравновешенность, целеустремленность — это характеристики:* ОК-7, ПК-8

а) холерика;

б) сангвиника;

в) меланхолика;

г) флегматика.

*34. Осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее необходимость определенных действий, это:* ОК-5, ОК-6

а) одаренность;

б) способности;

в) потребности;

г) восприятие.

*35. Разработка и формулирование миссии организации относится к следующему виду решения:* ОК-3, ОК-6

а) исполнительское;

б) оперативное;

в) кадровое;

г) концептуальное.

*36. Принятие решения о том, какие виды подразделений сформировать в организации и какие полномочия делегировать руководителям подразделений относится к та­кому виду:* ОК-3, ОК-6

а) производственное;

б) организационное;

в) плановое;

г) кадровое.

*37. Что из перечисленного составляет содержание мотива:* ОК-3, ОК-6

а) успех и признание среди людей;

б) интерес к работе;

в) высокая заработная плата;

г) символы служебного статуса?

*38. Для какого вида задач принимаются индивидуальные решения:* ОК-7, ПК-8

а) задачи по самоуправлению;

б) задачи по осуществлению строго регламентированных действий;

в) задачи по внедрению нового режима труда;

г) все ответы неверны?

*39. Какое определение соответствует понятию «власть»:* ОК-7, ПК-8

а) поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого;

б) манера поведения руководителя по отношению к под­чиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации;

в) возможность влиять на поведение других лиц?

*40. Для того чтобы применять власть, основанную на вознаграждении, следует:* ОК-3, ОК-6

а) иметь жесткую систему контроля;

б) располагать определенными ресурсами;

в) хорошо знать потребности подчиненных.

*41. Какие действия соответствуют стилю руководства «приказание»?* ОК-3, ОК-6

а) постановка задачи;

б) разъяснение выполнения;

в) контроль?

*42. В каких случаях из перечисленных ниже следует применять либеральный или пассивный стиль руководства:*

а) при ликвидации аварий;

б) при начальной стадии формирования коллектива;

в) когда сотрудники имеют различный интеллектуальный уровень;

г) когда сотрудники имеют различный уровень образования;

д) в армии;

е) в творческих коллективах;

ж) когда сотрудники имеют приблизительно одинаковый уровень образования?

*43. В каких ситуациях необходимо использование авторитарного руководства:* ОК-5, ОК-6

а) при пожаре;

б) при разработке проекта нововведений;

в) при постоянном нарушении трудовой дисциплины сотрудниками;

г) ни при каких ситуациях?

## Тематика презентаций рефератов (докладов)

1. Информационно-техническое обеспечение управленческого процесса. ОК-3, ОК-6
2. Инновационный климат: методы использования творческогопотенциала коллектива**.** ОК-5, ОК-6
3. Оценка профессиональных, деловых и личностных качеств персонала. ОК-3, ОК-6
4. Анализ функций менеджмента. ОК-7, ПК-8
5. Лидерство в управлении деятельностью организации. ОК-5, ОК-6
6. Контроль исполнения в аппарате управления. ОК-7, ПК-8
7. Внешние и внутренние факторы организации. Адаптация организации к внешним условиям. ОК-3, ОК-6
8. Совершенствование организационной структуры. ОК-5, ОК-6
9. Планирование трудовых ресурсов. ОК-3, ОК-6
10. Мотивация труда. ОК-5, ОК-6
11. Корпоративная культура предприятия. ОК-7, ПК-8
12. Преобразование юридического лица: практический аспект. ОК-5, ОК-6
13. Менеджмент в малых инновационных предприятиях. ОК-5, ОК-6
14. Особенности государственного и муниципального управления. ОК-7, ПК-8
15. Нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность предприятия. ОК-3, ОК-6
16. Организация производственного процесса. ОК-3, ОК-6
17. Управление в некоммерческой организации. ОК-5, ОК-6
18. Управленческие проблемы, связанные с национальными особенностями. ОК-7, ПК-8
19. Управление сопротивлением изменениям. ОК-5, ОК-6
20. Коммуникационные процессы в менеджменте. ОК-3, ОК-6
21. Социальная ответственность организации. ОК-5, ОК-6
22. Управление рабочим временем. Пути повышения эффективности использования рабочего времени. ОК-3, ОК-6
23. Экономические методы в управлении. ОК-5, ОК-6
24. Социально-психологические методы в управлении. ОК-3, ОК-6
25. Специфика менеджмента в сфере услуг. ОК-7, ПК-8
26. Актуальные аспекты конкуренции ОК-7, ПК-8
27. Вербальные и невербальные аспекты делового общения. ОК-5, ОК-6
28. Конфликт в организации. Управление конфликтом. ОК-5, ОК-6
29. Рабочие команды ОК-5, ОК-6 ОК-3, ОК-6

30.Пути повышения эффективности менеджмента в организации ОК-5, ОК-6

31.Концепция менеджмента организации. ОК-5, ОК-6

32.Структура квалификации менеджера. ОК-3, ОК-6

33.Школы и теории менеджмента. ОК-5, ОК-6

34.Национальные модели менеджмента. ОК-3, ОК-6

1. Тектология А.А.Богданова – основа современной теории организации. ОК-3, ОК-6
2. Теория организации и ее место в системе научных знаний. ОК-5, ОК-6
3. Эволюция взглядов на организацию. ОК-7, ПК-8
4. Современные направления развития теории организации. ОК-5, ОК-6
5. Организации как сложные динамические системы, имеющие цель. ОК-3, ОК-6
6. Организационно-правовые формы современных предприятий и организаций. ОК-3, ОК-6
7. Некоммерческие организации. ОК-3, ОК-6
8. Коммерческие организации. ОК-5, ОК-6
9. Системный подход и его роль в управлении. ОК-7, ПК-8
10. Сущность системного анализа. Основные этапы его проведения. ОК-5, ОК-6
11. Применение методологии системного подхода в теории организации. ОК-3, ОК-6
12. Социальная организация как система. ОК-3, ОК-6
13. Системные связи и системное поведение. ОК-5, ОК-6
14. Современные формы организации экономических систем. ОК-7, ПК-8
15. Организация и ее деловое окружение. ОК-7, ПК-8
16. Внутренняя среда организации. ОК-5, ОК-6
17. Организационные модели и их роль в теории организации. ОК-5, ОК-6
18. Самоорганизующиеся системы. ОК-5, ОК-6
19. Процессы целенаправленной организации и самоорганизации. ОК-7, ПК-8
20. Основополагающие законы организации. ОК-7, ПК-8
21. Специфические законы организации. ОК-5, ОК-6
22. Принципы организации. ОК-3, ОК-6
23. Современные организационные структуры управление. ОК-5, ОК-6
24. Развитие и совершенствование организационных структур управления. ОК-3, ОК-6
25. Организационная культура и ее роль в управлении. ОК-7, ПК-8
26. Модели организационной культуры. ОК-5, ОК-6
27. Коммуникации и их роль в реализации новых идей. ОК-7, ПК-8
28. Современные формы интеграции бизнеса. ОК-5, ОК-6

## Вопросы к зачету.

1. Понятие управления. Управление и менеджмент. Общие черты и различия менеджмента и предпринимательства. Объект и субъект управления. Всеобщие принципы управления. Управление как наука, практика и искусство. ОК-3, ОК-6
2. Методы и функции управления. Научные подходы к менеджменту. ОК-5, ОК-6
3. Понятие организации как системы. Виды организаций. Общие характеристики сложных организаций. Теория Жизненного цикла организации. ОК-7, ПК-8
4. Составляющие внутренней и внешней среды организации. ОК-5, ОК-6
5. Экономическая, юридическая и социальная ответственность организации. Этика и этикет руководителя. ОК-5, ОК-6
6. Понятие коммуникационного процесса. Виды коммуникаций в организации. Преграды, мешающие коммуникациям. Способы для повышения отдачи межличностных коммуникаций. ОК-7, ПК-8
7. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческого решения. Очередность этапов рационального решения проблемы Индивидуальные стили принятия решений. ОК-7, ПК-8
8. Значение документации в системе управления. Виды деловых совещаний и их характеристика. Переговоры. Публичное выступление. Телефонный разговор. Деловая командировка. ОК-5, ОК-6
9. Планирование и его составляющие. Стратегическое планирование в организации: значение и этапы. Отличия оперативного и стратегического управления. Основные стратегические альтернативы. ОК-5, ОК-6
10. Понятие делегирования. Типы организационных структур. Сущность централизованной и децентрализованной организации управления. ОК-5, ОК-6
11. Виды организационных форм управления на предприятиях. Особенности организационных форм объединений предприятий. ОК-7, ПК-8
12. Понятие и цели мотивации. Сущность понятий: стимул, мотив, потребность, вознаграждение. Содержательные и процессуальные теории мотивации: смысл, основные теории. ОК-5, ОК-6
13. Сущность и роль контроля на предприятии. Типы систем контроля. Поведенческие аспекты контроля. ОК-7, ПК-8
14. Значение неформальных организаций для предприятия. Лидерство в группе. Основные факторы формирования фигуры лидера. Модели лидерства.
15. Что изучает теория организации? ОК-3, ОК-6
16. Место теории организации в системе научных знаний. ОК-5, ОК-6
17. Понятия «система», «организация», «социальная организация». ОК-5, ОК-6
18. Основные достижения «Тектологии» А.А. Богданова. ОК-3, ОК-6
19. Системный подход в теории организации. ОК-3, ОК-6
20. Основные этапы системного анализа. ОК-5, ОК-6
21. Понятия «черного ящика» и «белого ящика». ОК-3, ОК-6
22. Общие свойства сложных систем. ОК-3, ОК-6
23. Классификация систем. ОК-5, ОК-6
24. Понятие иерархии систем. Иерархия материальных систем. ОК-7, ПК-8
25. Закрытые и открытые системы. ОК-5, ОК-6
26. Основные различия между статичной и динамичной системами. ОК-7, ПК-8
27. Основные этапы эволюции систем управления. ОК-5, ОК-6
28. Системные свойства организации. ОК-7, ПК-8
29. Общая схема организационной системы. ОК-3, ОК-6
30. Системные связи и системное поведение. ОК-5, ОК-6
31. Роль положительных и отрицательных связей в развитии систем. ОК-5, ОК-6
32. Наиболее важный тип связи для саморегуляции систем.
33. Правовые формы организации. ОК-7, ПК-8
34. Цели создания объединения юридических лиц – ассоциаций и союзов. ОК-3, ОК-6
35. Ключевые элементы современной организации. ОК-5, ОК-6
36. В чем заключается миссия организации? ОК-7, ПК-8
37. Что понимают под «деревом целей» организации? ОК-5, ОК-6
38. Понятие структуры организации. ОК-3, ОК-6
39. Жизненный цикл организации. ОК-5, ОК-6
40. Деловая среда организации. ОК-7, ПК-8
41. Макроокружение организации. ОК-5, ОК-6

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Ответы и решения задач (заданий) оцениваются на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если:

* + - даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи;
    - в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;
    - ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;
    - показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если:

* + - * даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практически е задания;
      * в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;
      * ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если:

* даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;
  + - * при ответах не выделялось главное;
* практических занятиях (семинарах) и защиты рефератов, а также методом тестирования.

Качество письменных работ оценивается исходя из того, что студенты:

* выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины;
* применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области;
* представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

Текущая аттестация (текущий контроль) уровня усвоения содержания дисциплины рекомендуется проводить в ходе всех видов учебных занятий методами устного и письменного опроса (работ), в процессе выступлений студентов на практических занятиях (семинарах) и защиты рефератов, а также методом тестирования.

Качество письменных работ оценивается исходя из того, что студенты:

* выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины;
* применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области;
* представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

**Промежуточная аттестация (итоговый контроль)**проводится в форме зачета в период зачетно - экзаменационной сессии с выставлением итоговой оценки по дисциплине. К зачету допускаются студенты, успешно выполнившие все виды отчетности, предусмотренные по дисциплине учебным планом.

В ходе зачета проверяется степень усвоения материала, умение творчески и последовательно, четко и кратко отвечать на поставленные вопросы, делать конкретные выводы и формулировать обоснованные предложения. Итоговая оценка охватывает проверку достижения всех заявленных целей изучения дисциплины и проводится для контроля уровня понимания студентами связей между различными ее элементами.

В ходе итогового контроля акцент делается на проверку способностей студентов к творческому мышлению и использованию понятийного аппарата дисциплины в решении профессиональных задач.

Зачет может проводиться в различных формах:

* в устной форме по вопросам;
* в форме теста;
* в форме практического задания.

**При зачете в устной форме по вопросам:**

Оценка «**зачтено**» ставится, если студент продемонстрировал:

* глубокое и системное знание учебно-программного материала;
* полное, развернутое, логически последовательное изложение материала по основным вопросам и уверенные ответы на дополнительные вопросы;
* литературную грамотную речь с использованием предметной терминологии, с самостоятельными выводами и обобщениями, способность привести необходимые примеры, показать значение и взаимосвязь тех или иных фактов, событий, явлений.
* четкое, свободное и осознанное владение понятийно-категориальным аппаратом дисциплины.

Оценка «**не зачтено**» ставится, если при ответе на поставленные вопросы студент:

* показал существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала;
* допустил принципиальные ошибки фактического и теоретического характера;
* проявил неспособность воспользоваться наводящими вопросами преподавателя с целью удовлетворительного раскрытия содержания вопросов.

**При зачете в форме теста:**

* Оценка «**зачтено**» ставится, если студент выполняет 60% тестовых заданий
* Оценка «**не зачтено**» ставится, если студент выполняет менее 60% тестовых заданий

**При зачете в форме практического задания:**

* Оценка **«зачтено»** ставится если, во-первых, студент ярко и интересно представил свою работу аудитории, во-вторых, сумел защитить ее – то есть ответить на вопросы.
* Оценка «**не зачтено**» ставится, если студент не представил свою работу аудитории или не сумел ее защитить.