

Приложение
фонд оценочных средств по дисциплине
Менеджмент
(наименование дисциплины (модуля) / практики)

1. Критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля) / практики

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|---|---|--|---|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| <p>УК -3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью в избранной сфере профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-5. Способен принимать экономически обоснованные решения, обеспечивать</p> | <p>Знать: -Основные приемы и нормы социального взаимодействия. - Основы организации, планирования, контроля и мотивирования сотрудников организации. - Способы оценки соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам;</p> <p>Уметь: -Устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе. - Применять основные методы и нормы</p> | <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий</p> <p>планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает</p> | <p>Эволюция управленческой мысли</p> | <p>Доклад</p> <p>Тест</p> | <p>Экзамен</p> |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|---|---|--|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности | <p>социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.</p> <p>- Использовать основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности;</p> <p>- Анализировать проблемы в функционировании системы контроля, прогнозировать их последствия и принимать меры по исправлению и недопущению подобных ситуаций в будущем;</p> <p>Владеть:</p> <p>- Простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы</p> | экономически обоснованные управленческие решения. | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|---|---|---|--|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | в команде. - приемами организации, планирования, контроля и мотивации деятельности подчинённых; - навыками организации контроля исполнения персоналом принятых решений | | | | |
| <p>УК -3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью в избранной сфере профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-5. Способен принимать экономически обоснованные решения, обеспечивать</p> | <p>Знать: -Основные приемы и нормы социального взаимодействия. -Методику определения целей и задач управления структурными подразделениями предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности. - Способы оценки соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам;</p> <p>Уметь: -Устанавливать и</p> | <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в</p> | <p>ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ</p> | Тест | Экзамен |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|---|---|---|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности | <p>поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.</p> <p>- Применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.</p> <p>- Анализировать проблемы в функционировании системы контроля, прогнозировать их последствия и принимать меры по исправлению и недопущению подобных ситуаций в будущем;</p> <p>Владеть:</p> <p>- - Навыками эффективной коммуникации с подчиненными, обеспечивающие их лояльность к организации и повышение мотивации для достижения поставленных целей.</p> | <p>которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|---|--|---|-------------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | - Простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде. | | | | |
| <p>УК -3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью в избранной сфере профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-5. Способен принимать экономически обоснованные решения, обеспечивать экономическую эффективность</p> | <p>Знать:</p> <p>-Основные приемы и нормы социального взаимодействия.</p> <p>-Основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.</p> <p>-Методику определения целей и задач управления структурными подразделениями предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>- Основы организации, планирования, контроля и мотивирования сотрудников организации.</p> | <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК -2.2 Применяет</p> | ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА | Тест Кейс | Экзамен |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|---|--|---|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| организаций избранной сферы профессиональной деятельности | <p>- Способы оценки соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам;</p> <p>- Методы оценки эффективности системы контроля деятельности департаментов (служб, отделов) предприятий питания</p> <p>Уметь:</p> <p>- Устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.</p> <p>- Применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.</p> <p>- Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности</p> | <p>современные методы и приёмы планирования, организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности</p> <p>ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|--|---|--|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | <p>предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности;</p> <p>- Анализировать проблемы в функционировании системы контроля, прогнозировать их последствия и принимать меры по исправлению и недопущению подобных ситуаций в будущем;</p> <p>Владеть: Простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде. - Методиками организации, планирования, контроля и мотивации деятельности подчинённых;</p> <p>-Осуществляет контроль деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса или других сфер,</p> | | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|---|--|--|---|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | <p>в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками эффективной коммуникации с подчиненными, обеспечивающие их лояльность к организации и повышение мотивации для достижения поставленных целей. - Навыками организации контроля за функционированием системы внутрифирменного распорядка, трудовой и финансовой дисциплины работников; - навыками организации контроля исполнения персоналом принятых решений. | | | | |
| УК -3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Знать: <ul style="list-style-type: none"> - Основные приемы и нормы социального взаимодействия. - Основные понятия и методы конфликтологии, технологии | УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе. УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) | СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ В МЕНЕДЖМЕНТЕ | Кейс Коллоквиум | Экзамен |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|--|---|--|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| <p>ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью в избранной сфере профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-5. Способен принимать экономически обоснованные решения, обеспечивать экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p> | <p>межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.</p> <p>- Основы организации, планирования, контроля и мотивирования сотрудников организации.</p> <p>- Методы оценки эффективности системы контроля деятельности департаментов (служб, отделов) предприятий питания</p> <p>Уметь:</p> <p>- Устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.</p> <p>- Применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.</p> <p>- Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и</p> | <p>личных действий</p> <p>планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.2 Применяет современные методы и приёмы планирования, организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности</p> <p>ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|--|---|--|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | <p>координации деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности;</p> <p>- Анализировать проблемы в функционировании системы контроля, прогнозировать их последствия и принимать меры по исправлению и недопущению подобных ситуаций в будущем;</p> <p>Владеть: Простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.</p> <p>- Методиками организации, планирования, контроля и мотивации деятельности подчинённых;</p> <p>- Осуществляет контроль деятельности предприятий</p> | | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|--|---|--|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | <p>(подразделений) предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками эффективной коммуникации с подчиненными, обеспечивающие их лояльность к организации и повышение мотивации для достижения поставленных целей. - Навыками организации контроля за функционированием системы внутрифирменного распорядка, трудовой и финансовой дисциплины работников; - навыками организации контроля исполнения персоналом принятых решений. | | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|---|--|--|---|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| <p>УК -3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью в избранной сфере профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-5. Способен принимать экономически обоснованные решения, обеспечивать экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Основные приемы и нормы социального взаимодействия. -Основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии. -Методику определения целей и задач управления структурными подразделениями предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности. - Основы организации, планирования, контроля и мотивирования сотрудников организации. - Способы оценки соответствия качества выполняемых работ разработанным на предприятии регламентам и стандартам; | <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК -2.2 Применяет современные методы и приёмы планирования, организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других</p> | <p>СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА</p> | <p>Кейс-задача</p> <p>Коллоквиум</p> | <p>Экзамен</p> |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|--|---|--|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | <p>- Методы оценки эффективности системы контроля деятельности департаментов (служб, отделов) предприятий питания</p> <p>Уметь:</p> <p>- Устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.</p> <p>- Применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.</p> <p>- Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной</p> | <p>сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности</p> <p>ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|--|---|--|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | <p>деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализировать проблемы в функционировании системы контроля, прогнозировать их последствия и принимать меры по исправлению и недопущению подобных ситуаций в будущем; <p>Владеть: Простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Методиками организации, планирования, контроля и мотивации деятельности подчинённых; <p>- Осуществляет контроль деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса или других сфер, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками эффективной коммуникации с | | | | |

| Код и наименование формируемой компетенции | Критерии оценивания (<i>знать, уметь, владеть</i>) | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов)* | Наименование оценочного средства | |
|--|---|--|------------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)** | промежуточная аттестация*** |
| | подчиненными, обеспечивающие их лояльность к организации и повышение мотивации для достижения поставленных целей. | | | | |

2. Уровни сформированности компетенций, их критерии и шкала оценивания

Шкала оценивания сформированности индикаторов компетенций

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Оценки сформированности индикаторов* | | | |
|--|---|---|--|--|
| | неудовлетворительно / не зачтено | удовлетворительно / зачтено | хорошо / зачтено | отлично / зачтено |
| УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе. | Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков по индикатору | Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает | Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано | Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Оценки сформированности индикаторов* | | | |
|---|---|--|--|--|
| | неудовлетворительно / не зачтено | удовлетворительно / зачтено | хорошо / зачтено | отлично / зачтено |
| | компетенции | неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения индикатора компетенции. | достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения индикатора компетенции. | ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения индикатора компетенции. |
| УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий планировать последовательность шагов для достижения заданного результата | Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков по индикатору компетенции | Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся | Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание | Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения индикатора |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Оценки сформированности индикаторов* | | | |
|---|--|--|---|--|
| | неудовлетворительно / не зачтено | удовлетворительно / зачтено | хорошо / зачтено | отлично / зачтено |
| | | <p>продемонстрирован базовый уровень освоения индикатора компетенции.</p> | <p>материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения индикатора компетенции.</p> | <p>компетенции.</p> |
| <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> | <p>Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков по индикатору компетенции</p> | <p>Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения индикатора компетенции.</p> | <p>Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные</p> | <p>Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения индикатора компетенции.</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Оценки сформированности индикаторов* | | | |
|--|---|--|---|--|
| | неудовлетворительно / не зачтено | удовлетворительно / зачтено | хорошо / зачтено | отлично / зачтено |
| | | | негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения индикатора компетенции. | |
| ОПК -2.2 Применяет современные методы и приёмы планирования, организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности | Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков по индикатору компетенции | <p>Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения индикатора компетенции.</p> | <p>Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения индикатора</p> | <p>Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения индикатора компетенции.</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Оценки сформированности индикаторов* | | | |
|--|---|--|--|--|
| | неудовлетворительно / не зачтено | удовлетворительно / зачтено | хорошо / зачтено | отлично / зачтено |
| | | | компетенции. | |
| ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности. | Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков по индикатору компетенции | <p>Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения индикатора компетенции.</p> | <p>Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения индикатора компетенции.</p> | <p>Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения индикатора компетенции.</p> |
| ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие | Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала | <p>Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме,</p> | <p>Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В</p> | <p>Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине.</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Оценки сформированности индикаторов* | | | |
|--|--|--|--|--|
| | неудовлетворительно / не зачтено | удовлетворительно / зачтено | хорошо / зачтено | отлично / зачтено |
| решения. | дисциплины, отсутствие практических умений и навыков по индикатору компетенции | необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения индикатора компетенции. | ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения индикатора компетенции. | Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения индикатора компетенции. |

Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компетенций | Оценка сформированности компетенций | Универсальные компетенции | Общепрофессиональные / профессиональные компетенции |
|--------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|---|
|--------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|---|

| | | | |
|------------|-----------------------------|--|--|
| Высокий | отлично / зачтено | Сформированы четкие системные знания, умения и навыки по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции. | Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно, продемонстрирован высокий уровень владения практическими умениями и навыками. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции. |
| Повышенный | хорошо / зачтено | Знания, умения и навыки по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции. | Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков. |
| Базовый | удовлетворительно / зачтено | Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения | Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, |

| | | | |
|--------|----------------------------------|--|--|
| | | ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции. | допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач. |
| Низкий | Неудовлетворительно / не зачтено | Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков | |

3. Оценочные средства, используемые в процессе формирования компетенций

3.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|---|---|--|
| <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК -2.2 Применяет современные</p> | <p>ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ</p> | <p>Тест:</p> <p>1. Среди приведенных ниже утверждений одно является неверным. Укажите это утверждение.</p> <p>a) Управление возникло задолго до появления менеджмента;</p> <p>b) Основной функцией менеджмента является координация;</p> <p>c) Менеджер всегда выполняет управленческие функции;</p> <p>d) Менеджер может одновременно являться собственником предприятия;</p> <p>e) Менеджер может одновременно выполнять разные функции.</p> <p>2. Ф. Тейлор является основателем:</p> <p>a) Эмпирической теории управления</p> <p>b) Классической теории стоимости</p> <p>c) Классической теории социально-ответственного менеджмента</p> <p>d) Школы научного менеджмента</p> <p>3. Основной постулат «административной, или классической» школы управления:</p> <p>a) Используя наблюдения, формализуя процесс труда, применяя замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать многие трудовые операции, добиваясь их более эффективного выполнения.</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|---|-----------------------------|---|
| <p>методы и приёмы планирования, организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности</p> <p>ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | <p>b) Существуют универсальные принципы управления, следование которым приводит организацию к успеху, организация имеет структуру, а процесс управления состоит из реализации взаимосвязанных функций.</p> <p>c) Силы, возникающие в ходе взаимодействия между людьми, часто превосходят усилия руководителей, человеческие отношения в коллективе сильно влияют на производственные процессы.</p> <p>d) Формируемое в требуемом направлении поведение менеджеров и работников - один из ключевых факторов повышения эффективности организации.</p> <p>e) Моделирование, использование эконометрики, символов и количественных значений в управлении являются важными факторами повышения его эффективности</p> <p>4. Кто из теоретиков менеджмента разработал положение, согласно которому основным содержанием работы управленца являются функции планирования, организации, администрирования, координирования и контроля:</p> <p>a) Ч. Барнард; b) Ф. Тейлор; c) А.Файоль; d) Ф. Гилберт.</p> <p>5. Основной постулат школы «научного управления»:</p> <p>a) Используя наблюдения, формализуя процесс труда, применяя замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать многие трудовые операции, добиваясь их более эффективного выполнения.</p> <p>b) Существуют универсальные принципы управления, следование которым приводит организацию к успеху, организация имеет структуру, а процесс управления состоит из реализации взаимосвязанных функций.</p> <p>c) Силы, возникающие в ходе взаимодействия между людьми, часто превосходят усилия руководителей, человеческие отношения в коллективе сильно влияют на производственные процессы.</p> <p>d) Формируемое в требуемом направлении поведение менеджеров и работников — один из ключевых факторов повышения эффективности организации.</p> <p>e) Моделирование, использование эконометрики, символов и количественных значений в управлении являются важными факторами повышения его эффективности.</p> <p>6. Что служит предметом управленческого труда?</p> <p>a) Средства коммуникаций. b) Управляющее воздействие. c) Информация. d) Организационная и вычислительная техника.</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>7. Главной задачей менеджмента является:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Максимизация прибыли; b) Организация труда персонала; c) Поиск необходимых ресурсов для выполнения поставленной задачи; d) Получение максимальной отдачи от имеющихся ресурсов e) Налаживание системы внутрифирменных коммуникаций; f) Развитие формальных и неформальных связей. <p>8. Менеджером является..</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Финансовый директор, он же — владелец контрольного пакета акций фирмы. b) Начальник службы маркетинга. c) Собственник значительной доли капитала фирмы, не занимающий определенной должности. d) Руководитель небольшого отдела фирмы. <p>9. Специфика управленческого труда проявляется в:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Оплате труда. b) Предмете труда. c) Затратах труда. d) Продукте труда. e) Средствах труда. f) Результатах труда. <p>10. Что служит предметом управленческого труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Средства коммуникаций. b) Управляющее воздействие. c) Информация. d) Организационная и вычислительная техника. <p>Темы докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значение истории управленческой мысли для науки управления. 2. Управление в государствах Древнего Востока. 3. Развитие управления в Древнем Китае: философские школы, их основные концепции. 4. Управленческая мысль в Древней Индии: письменные источники и их содержание. 5. Управление др. Древней Греции. Особенности управления в Афинах и |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>Спарте.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Греческие философы об управлении государством и хозяйством. 7. Теоретическая база управления в Древнеримском государстве. 8. Роль христианства в становлении основ научного знания в области управления. Августин Блаженный и Фома Аквинский. 9. Особенности управления в варварских государствах. 10. Атилла и Карл 1 Великий: идеи и практика управления. 11. Особенности управления в средние века. Теоретические воззрения и практика управления. 12. Средневековые мусульманские государства – роль Ислама в формировании моделей управления. 13. Особенности создания и управления Византией при различных династиях 14. Управленческая мысль в средневековой Западной Европе: известные мыслители эпохи средневековья об управлении государством и обществом. 15. Основы управления государством в Древне Руси. законодательные основы и экономические инструменты. 16. Русское (Московское) государство: этапы становления и особенности развития. 17. Влияние особенностей государственного управления в Золотой Орде на управление в русских княжествах и Московской Руси. 18. Иван Грозный и идеология его реформ. 19. Политические реформы Петра 1 и их воплощение. 20. Управление при Екатерине 2 в эпоху «просвещённого абсолютизма». 21. Изменение в управлении при Павле 1 – административные реформ. 22. Направления развития научных взглядов в эпоху промышленного переворота. 23. «Капитал» К.Марксаб структура и основные положения. 24. Развитие управленческой мысли в России в 19 веке – веке реформ. 25. План М.М. Сперанского. замыслы и реальность. 26. Управление при Александре 2: идеи либерализма и механизм их воплощения на практике. 27. Российское земство – успехи и «провалы». 28. Контрреформы Александра 3 – победа консервативных идей в государственном управлении. 29. Восшествие на престол Николая 2 – ставки на самодержавие. 30. Управленческая мысль в России в начале 20 века А.П. Столыпин и его |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|---|--|---|
| | | <p>концепция модернизации России.</p> <p>31. В.И.Ленин б теория и практика государственного управления.</p> <p>32. Научная организация труда – в работах А.К. Гастева и его последователей.</p> <p>33. Планирование в СССР – как инструмент управления.</p> <p>34. Значение плана ГОЭРЛО для теории и практики управления.</p> <p>35. Советская школа экономико-математических методов. Труды и достижения. Л.В. Канторович- лауреат нобелевской премии в 1975 году.</p> <p>36. Совнархозы при Н.С. Хрущёве – форма реализации территориального принципа управления в капитальном строительстве.</p> <p>37. А.Н. Косыгин и реформа промышленности 1965года.</p> <p>38. Управленческая мысль в эпоху «зрелого социализма».</p> <p>39. Модели экономической реформы второй половины 20 века – 1980-1990 годов.</p> <p>40. Реформа государственного управления в современной России.</p> |
| <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК -2.2 Применяет современные методы и приёмы планирования,</p> | <p>ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ</p> | <p>Тест</p> <p>1. Какие элементы образуют среду прямого влияния?</p> <p>a) политическая ситуация</p> <p>b) конкуренты</p> <p>c) поставщики</p> <p>d) развитие техники и технологии</p> <p>2.Свойство организации которое означает, что свойства целого не являются простой суммой свойств составляющих его элементов, хотя и зависят от них. При этом объединяемые в целое элементы могут терять свойства, присущие им вне организации, или приобретать новые.</p> <p>a) Целостность</p> <p>b) Сотрудничество</p> <p>c) Конкуренция</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|---|-----------------------------|--|
| <p>организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности</p> <p>ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | <p>d) Функциональность e) Эмерджентность f) Постоянство</p> <p>3. Какие элементы внешней среды организации образуют среду косвенного влияния?</p> <p>a) политическая ситуация b) конкуренты c) поставщики d) развитие техники и технологии</p> <p>4. По сферам общественной жизни выделяют следующие организации:</p> <p>a) хозяйственные b) формальные c) мелкие d) социальные</p> <p>5. Общество, уставный капитал которого разделен на определенное количество акций. Учредителями могут быть граждане и (или) юридические лица его учредительным документом является устав, утвержденный учредителями.</p> <p>a) Акционерное общество b) Общество с дополнительной ответственностью c) Товарищество на вере (командитное товарищество). d) Общество с ограниченной ответственностью</p> <p>6. На какой стадии жизненного цикла организации руководство старается организовать проникновение в новые сферы деятельности, способствовать расширению и дифференциации?</p> <p>a) Юность. b) Зрелость.</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>c) Старение. d) Рождение.</p> <p>7. _____ -это система понятий и ценностей, принимаемых сотрудниками организации и определяющих их поведение.</p> <p>8. _____ - это процесс преобразования исходного сырья в конечные продукты или услуги.</p> <p>9. Свойства организации:</p> <p>a) Целостность b) Сотрудничество c) Иерархичность d) Функциональность e) Эмерджентность f) Постоянство</p> <p>10. К элементам внутренней среды организации относят</p> <p>a) персонал b) структура c) организационная культура d) задачи e) цели</p> <p>11. Основные черты социальной организации были выделены...</p> <p>a) М. Вебером b) Урвиком c) Э.Мейо d) А. Маслоу</p> <p>12. Общество, уставный капитал которого разделен на определенное количество акций. Учредителями могут быть граждане и (или) юридические лица его учредительным документом является устав,</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|---|---|---|
| | | <p>утвержденный учредителями.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Акционерное общество b) Общество с дополнительной ответственностью c) Товарищество на вере (командитное товарищество). d) Общество с ограниченной ответственностью <p>13. _____ -это гражданин, осуществляющий предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.</p> <p>14. К мягким формам интеграции предприятий относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Холдинг b) Конгломерат c) Стратегический альянс d) Консорциум e) Трест f) Картель <p>15. По степени формализации организационных отношений выделяют следующие организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) духовные b) общественно-политические c) формальные d) неформальные e) социальные |
| <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий</p> | <p align="center">ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА</p> | <p>Тест</p> <p>1. Норма управляемости (диапазон контроля) — это...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Количество работников сферы контроля в организации. b) Оптимальное число работников (или звеньев аппарата управления), |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|---|-----------------------------|--|
| <p>планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК -2.2 Применяет современные методы и приёмы планирования, организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности</p> <p>ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | <p>деятельностью которых может эффективно управлять один руководитель.</p> <p>c) Структура кадровой службы.</p> <p>d) Количество менеджеров среднего звена.</p> <p>2. Полномочия делегируют:</p> <p>a) Конкретной личности независимо от ее должности.</p> <p>b) Личности исходя из занимаемой ею должности.</p> <p>c) Только своему заместителю.</p> <p>d) Только сотрудникам личного аппарата.</p> <p>3. Преимущества централизованного управления:</p> <p>a) Лучший контроль за деятельностью предприятия.</p> <p>b) Возможность приведения к единому стандарту всех операций в рамках организации.</p> <p>c) Устранение возможного дублирования тех или иных мероприятий или усилий.</p> <p>d) Более эффективное использование кадров, оборудования, производственных площадей.</p> <p>e) Все ответы верны</p> <p>4. Административный аппарат или штаб может играть следующие роли:</p> <p>a) Консультативного аппарата.</p> <p>b) Фискального аппарата.</p> <p>c) Обслуживающего аппарата.</p> <p>d) Личного аппарата.</p> <p>e) Социального аппарата.</p> <p>5. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>усилия сотрудников на выполнение определенных задач — это...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Функционирование. b) Ответственность. c) Полномочия. d) Власть. <p>6. Менеджер должен делегировать подчиненным:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Рутинную работу. b) Установление целей. c) Узкоспециализированную деятельность. d) Стратегические решения. e) Частные вопросы. f) Контроль результатов. <p>7. Взаимоотношения, обеспечивающие координацию действий работников, находящихся на одном уровне управления, являются...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Линейными звеньями управления. b) Функциональными звеньями управления. c) Вертикальными связями управления. d) Горизонтальными связями управления. <p>8. Потенциал системы может быть больше (равным или меньше) суммы потенциалов, составляющих его элементов</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Свойство эмерджентности b) Свойство организационной целостности c) Свойство связности d) Свойство самосохранения <p>9. Крупная торговая компания работает в нескольких регионах, сильно отличающихся друг от друга по природно-климатическим, демографическим, социально-экономическим условиям. Какая</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|--|
| | | <p>организационная структура целесообразна для этой компании?</p> <p>10.Какая организационная структура наиболее приемлема для небольшой фирмы, производящий только один или несколько видов продукции или услуг?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Линейная b) Функциональная c) Линейно-штабная d) Отделенческая e) Комбинированная f) Матричная <p>11. Процесс обособления исполнителей схожих работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) департаментизация; b) дифференциация; c) интеграция; d) специализация. <p>12. Стратегическое хозяйственное подразделение, имеющее относительно малую долю на рынке, но высокий темп роста рынка:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) «Звезда»; b) «Дойная корова»; c) «Собака»; d) «?» или «Дикая кошка». <p>13. SWOT-анализ предусматривает выявление и подробное рассмотрение :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) конкурентных преимуществ b) сильных сторон фирмы c) благоприятных возможностей для бизнеса |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>d) слабых сторон организации e) угроз для бизнеса f) все верны ответы g) ответы d и b</p> <p>14. В каком виде могут быть представлены цели организации?</p> <p>a) Словесной формулировкой b) Формулами c) Количественными показателями d) Качественными показателями e) «Деревом целей»</p> <p>15. К содержательным теориям мотивации относятся:</p> <p>a) теория Маслоу; b) теория Герцберга; c) теория ожиданий Врума; d) теория справедливости.</p> <p>16. Какие теории основываются на решающей роли потребностей в побуждении людей к действию?</p> <p>a) содержательные; b) “человеческих отношений”; c) процессуальные; d) ожиданий; e) справедливости.</p> <p>17. Потребности по теории МакКлелланда:</p> <p>a) успеха; b) признания; c) рост; d) причастность; e) власть.</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>18. Степень загрузки линейного руководителя — это...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Норма управляемости. b) Количество времени непосредственного общения с подчиненными. c) Процентное соотношение находящихся в фактическом подчинении работников и конкретной нормы управляемости для этого подразделения. d) Отношение времени контактов с подчиненными ко времени контактов с вышестоящими руководителями. <p>19. Объем передаваемых полномочий должен (быть)...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Достаточным для выполнения поставленных задач. b) Выходить за пределы поставленных задач. c) Последовательно нарастать, следуя за выполнением этапов поставленных задач. d) Неопределенным и ненормированным. <p>20. Недостатки централизованного управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Контроль за деятельностью предприятия. b) Рост бюрократизма, накопление срочных для решения вопросов, увеличение документации. c) . Возможность приведения к единому стандарту всех операций в рамках организации. d) Задержки в принятии решений, в особенности на рабочем месте. e) Четкая структурированность подразделений. f) Решения иногда принимаются теми, кто незнаком с реальной ситуацией на конкретных рабочих местах. g) Все ответы верны. <p>21. Процесс создания уровней управления организацией называется:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Аморфным процессом. |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|--|
| | | <p>b) Диффузным процессом. c) Интерактивным процессом. d) Скалярным процессом. e) Инвариантным процессом</p> <p>22. К штабным полномочиям могут относиться:</p> <p>a) Профсоюзные. b) Линейные полномочия внутри самого аппарата или штаба. c) Социально-психологические. d) Рекомендательные. e) Обязательные согласования. f) Параллельные. g) Функциональные. h) Все ответы верны.</p> <p>23. Крупный банк оказывает финансово - кредитные услуги, на характер которых серьезно влияет специфика работы с несколькими группами клиентов банка. Какая организационная структура целесообразна для этого банка? _____</p> <p>24. Доля основного конкурента составляет 30% от общей емкости рынка. Доля рынка организации составляет 21% от общей емкости. Найдите относительную долю рынка организации .</p> <p>a) 70%; b) 142 %; c) 9%; d) 51%;.</p> <p>25. Содержательные теории мотивации базируются:</p> <p>a) на том , как ведут себя люди, с учетом их восприятия и познания действительности;</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>b) на потребностях человека; c) на том, как ведут себя люди после получения вознаграждения.</p> <p>26. Какие 3 вида потребностей выделил МакКлелланд:</p> <p>a) пища, жильё, отдых b) авторитет, лидерство, известность c) успех, причастность, власть d) безопасность, уверенность в будущем, стабильность</p> <p>27. Что такое “внешнее вознаграждение”?</p> <p>a) которое дает сама работа; b) которое дается региональными органами власти; c) .которое вы просите у руководителя; d) которое вам назначает первичный коллектив, где вы трудитесь; e) которое дается вам организацией.</p> <p>28. Как называются, по теории Герцбергера, факторы, связанные с окружающей средой, в которой осуществляется работа?</p> <p>a) мотивации; b) гигиенические; c) производительности труда; d) социальные.</p> <p>29. Какому фактору уделяют внимание теория “У” МакГрегора?</p> <p>a) взаимоотношению людей; b) созданию среды, благоприятствующей выполнению целей организации; c) предоставлению возможностей для проявления инициативы работников; d) предоставлению условий для проявления самостоятельности; e) всем факторам, выше перечисленным</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>30. В чем сущность теории постановки целей?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) поведение человека предопределяется теми целями, которые поставила организация; b) цель человека подчинена целям организации; c) поведение человека предопределяется целями общества; d) цели организации и работника должны совпадать; e) поведение человека предопределяется теми целями, которые он ставит перед собой. <p>31. Делегирование полномочий позволяет..</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Уходить от ответственности. b) Распределить среди подчиненных рутинные текущие задачи. c) Повысить эффективность работы подразделения или группы. d) Более равномерно распределять нагрузку на сотрудников. e) Более жестко наказывать за провинности. f) Привлекать сотрудников к творчеству. g) Более оперативно реагировать на различные непредвиденные ситуации. h) Облегчать сотрудникам рабочий режим. <p>32. Норма управляемости выражается в количестве...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Подчиненных. b) Отделов. c) Подразделений. d) Начальников. <p>33. Разделение труда менеджеров по функциям соответствует... виду.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Вертикальному. b) Технологическому. c) Горизонтальному. |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>d) Профессионально-квалификационному.</p> <p>34. Какие полномочия НЕ могут быть делегированы?</p> <p>a) Принятие решения о ликвидации предприятия. b) Принятие устава предприятия. c) Утверждение отчетов о работе. d) Все ответы верны.</p> <p>35. Крупное предприятие производит широкую номенклатуру диверсифицированной продукции, постоянно обновляет ассортимент и технологию в соответствии с требованиями рынка, работает в основном на внутренний рынок. Какая организационная структура целесообразна для этой фирмы? _____</p> <p>36. Какие элементы образуют среду прямого влияния?</p> <p>a) политическая ситуация b) конкуренты c) поставщики d) развитие техники и технологии</p> <p>37. Согласно матрице Бостонской консультационной группы СХП имеющее высокую долю рынка, но низкий потенциал рынка.</p> <p>a) «знаки вопроса» (дикие кошки); b) «звезды»; c) «собаки»; d) «дойные коровы».</p> <p>38. В гостинице 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 :</p> <p>a) 8 человек</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|--|
| | | <p>b) 9 человек c) 12 человек d) 10 человек</p> <p>39. К факторам внешней среды прямого воздействия относят:</p> <p>a) потребителей; b) экономические; c) социально-культурные; d) поставщиков.</p> <p>40. В основе модели Бостонской консультативной группы лежит:</p> <p>a) концепция жизненного цикла товара; b) концепция кривой опыта; c) стратегия снижения издержек.</p> <p>41. Для какой стратегии характерно установление целей от достигнутого уровня:</p> <p>a) рост; b) ограниченный рост; c) сокращение; d) сочетание.</p> <p>42. Какие переменные не входят в модель теории ожиданий В.Врума?</p> <p>a) справедливость вознаграждения b) валентность c) ожидание в отношении результатов работы d) восприятие роли</p> <p>43. К какому типу продуктов (услуге) в матрице БКГ можно</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|--|
| | | <p>применить стратегию сокращения?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) «звезда» b) «дойная корова» c) «собака» d) «знак вопроса» <p>Кейс – задача Управленческая ситуация 1</p> <p>1.Ознакомьтесь с ситуацией и проанализируйте задачи, которые Сергей собирается делегировать подчиненным.</p> <p>У начальника отдела сбыта Сергея очень много работы и очень мало времени. Он никогда не уходит с работы вовремя. В подчинении у него 15 человек. Сергей начал задумываться над тем, что часть своих обязанностей ему нужно делегировать. Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Он ежедневно проверяет состояние рабочих мест сотрудников. Сергей взял эту обязанность на себя, так как не переносит беспорядка. <p>К тому же в офис постоянно заходят клиенты, а рабочие места сотрудников — это лицо организации. Можно поручить это Елене, ведь у нее всегда самое чистое и аккуратное рабочее место.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Он в конце каждой недели составляет для руководства отчет по результатам продаж в каждом из регионов. В принципе, с этим справились бы и сотрудники, которые отвечают за эти регионы. Но Сергей переживает, что они могут допустить неточности при составлении отчета и ему придется вносить исправления. • Он в конце каждого месяца распределяет премии сотрудникам отдела. Иногда Сергею кажется, что сами сотрудники смогли бы распределить эту денежную сумму между собой, ведь премии начисляются исходя из реальных продаж, сделанных каждым, и арифметические подсчеты достаточно простые. • Он в конце месяца готовит для руководства аналитический обзор |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|---|
| | | <p>продаж по городу и регионам. Это занимает довольно много времени, а в группе есть сотрудник, отвечающий за Энский регион, который по своим компетенциям смог бы грамотно обобщить результаты работы по всем направлениям и проанализировать причины неудач каждого сотрудника.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Он каждый месяц готовит новый прайс-лист. Это требует большого количества времени. Однако Сергей опасается, что кто-либо из подчиненных может допустить ошибки, если ему поручить эту работу, что вызовет недовольство руководства. • Он еженедельно составляет на компьютере графики, диаграммы, схемы, которые показывают динамику продаж. С этим может справиться Дмитрий, он отлично владеет компьютером и, наверное, сделал бы эту работу даже быстрее и лучше, чем Сергей. Но Сергею самому интересна эта работа. К тому же ему кажется, что он потеряет в своем отделе авторитет руководителя, который умеет делать все. • Он каждый понедельник проводит краткие собрания сотрудников отдела. В принципе, с этим мог бы справиться его заместитель. Но Сергею кажется, что в ходе этих собраний он лучше понимает проблемы отдела и успешнее доносит до подчиненных смысл новых задач. • Он каждый день разбирает корреспонденцию и передает ее сотрудникам для дальнейшей работы. В принципе, задача очень простая и с ней справился бы каждый, но Сергей не хочет отрывать своих сотрудников от их основной работы: ведь каждая лишняя минута общения его подчиненных с клиентами приносит реальный доход компании. <p>2. Какие из названных задач вы бы рекомендовали ему делегировать? Какие следует оставить? Какие возможны препятствия на пути делегирования и как их можно преодолеть?</p> <p>Управленческая ситуация 2</p> <p>В этом задании необходимо продемонстрировать ваше умение мотивировать подчиненных.</p> <p>Руководством вашей компании было принято решение увеличить длительность рабочего дня ваших подчиненных на 1 час без увеличения</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|--|---|
| | | <p>заработной платы за дополнительное время. Ваша задача донести эту информацию до подчиненных на оперативном совещании таким образом, чтобы оно было принято положительно. Опишите в форме прямой речи, каким образом вы это сделаете.</p> |
| <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК -2.2 Применяет современные методы и приёмы планирования, организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности</p> <p>ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса</p> | <p style="text-align: center;">СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ В МЕНЕДЖМЕНТЕ</p> | <p>Кейс – задачи</p> <p style="text-align: center;">Управленческая ситуация 1</p> <p>В обычной коммерческой компании генеральный директор Никита однажды понял, что остро нуждается в помощнике. Через некоторое время на должность директора направления был принят Николай, который произвел хорошее впечатление на собеседовании. Николаю было поручено координировать работу руководителей проектов: исправить слабые стороны, улучшить контроль за качеством, то есть, по сути, переложить на свои плечи часть забот Никиты. Руководители проектов уже довольно продолжительное время работали в организации и были на хорошем счету у генерального директора. Однако, по прошествии некоторого времени, когда работа, наконец, вошла в определенный постоянный ритм, Николай стал сетовать на работу одного из руководителей проектов – Александра. Позже перешел к открытым жалобам, а спустя еще немного времени и вовсе предложил взять на его место другого человека, которого Николай лично знал по прежней работе как опытного и ответственного. В конце концов, генеральный директор стал склоняться к решению уволить Александра. Но так просто позвать и попросить уйти по собственному желанию, ни с того ни с сего, хорошего не сулило – пойдут слухи в коллективе, что, дескать, директор может взять и уволить безо всякой причины любого сотрудника – а это не в лучшую сторону скажется на качестве труда.</p> <p>Вопрос: Как бы вы помогли генеральному директору Никите, если бы он обратился к вам за помощью в решении сложившейся ситуации?</p> <p>Управленческая ситуация 2</p> <p>Исследователи в области управления считают, что информация не может возникнуть из ничего: в основе ее лежит сообщение, в основе сообщения — идея.</p> <p>При изучении теории управления дискутируются вопросы: может ли информация возникнуть из ничего? Может ли она существовать без своего</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|---|---|
| <p>или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК-5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | <p>материального носителя? В каком виде она представлена в системах? Зависит ли эффективность функционирования системы управления от выбора носителя и способа кодирования информации при выполнении конкретных информационных процедур?</p> <p><i>Постановка задачи</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Согласны ли вы с этими утверждениями или нет? Обоснуйте личное мнение. 2. Опишите, какие вы знаете виды носителей и способы кодирования и декодирования информации? <p>Темы коллоквиума</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие деловых коммуникаций 2. Сравните 2-3 понятия разных авторов, "вступите" с ними в дискуссию, отметьте плюсы и минусы каждого варианта. 3. Покажите связи деловых коммуникаций с другими управленческими дисциплинами. 4. Дайте определение коммуникационной среды организации. 5. Назовите основные виды коммуникаций. 6. Что характеризует общение, как базовый фактор коммуникации? 7. Укажите причины возникновения барьеров в коммуникациях. 8. Назовите основную проблематику деловых коммуникаций. 9. Обоснуйте значимость этики делового общения для работы менеджера в гостиничном сервисе. 10. Принятие решений по оптимизации приемов делового общения в гостиничных предприятиях. 11. Назовите приемы делового общения при взаимодействии с коллективом в соответствии с заданием, обеспечивая его сплоченность. |
| <p>УК -3.2 Учитывать особенности поведения групп людей, участвующих в совместной работе.</p> | <p>СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА</p> | <p>Кейс задача</p> <p>Управленческая ситуация</p> |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|---|-----------------------------|---|
| <p>УК -3.3 Предвидеть результаты (последствия) личных действий планировать последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ОПК -2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК -2.2 Применяет современные методы и приёмы планирования, организации, мотивации и координации деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности</p> <p>ОПК -2.3 Осуществляет контроль деятельности организаций сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности.</p> <p>ОПК -5.2 Принимает экономически обоснованные управленческие решения.</p> | | <p>Коммерческое предприятие «Электрон» проводит самостоятельные научные исследования и опытно-конструкторские разработки (НИОКР), маркетинговый анализ и выпуск высокотехнологичного оборудования и приборов. В настоящее время на предприятии ведутся разработки новой медицинской техники, средств связи для морских судов и аппаратуры для предприятий нефтяной и газовой промышленности. Основная часть сотрудников предприятия – высококвалифицированные специалисты с большим опытом работы. На «Электроне» поощряется профессиональное развитие специалистов, используется система участия сотрудников в распределении прибыли.</p> <p>Директор предприятия, кандидат технических наук Владимир Соловьев, назначен на должность всего три месяца назад. Ранее он занимал должность заместителя директора по производству на предприятии, выпускающем пищевое оборудование. Владимир Соловьев успел наладить хорошие отношения с коллективом, ценит своих сотрудников, считая их основным потенциалом своей фирмы. Как правило, он положительно отзывается о каждом из них. Сотрудники также относятся к директору с уважением.</p> <p>В новом году предприятие «Электрон» получило заказ на разработку высокоточных приборов для оснащения орбитальных космических комплексов. Предполагается применение нанотехнологий. Владимир Соловьев считает эту задачу абсолютно новой, при этом он не вполне понимает, какие шаги необходимо предпринять в первую очередь и как распределить частные задачи между подразделениями.</p> <p>Директор понимает, что не является крупным специалистом в данной области, однако он уверен, что среди его сотрудников есть люди, готовые реализовать план с высоким качеством.</p> <p>Задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Используя модель Фреда Фидлера, оцените ситуацию и предложите стиль лидерства, который следует избрать Владимиру Соловьеву на данном этапе развития фирмы <p>Темы коллоквиума</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальные нормы и система факторов поведения человека. 2. Человек и трудовой коллектив в системе управления. 3. В чём сущность понятия «конформизм»? 4. Как конформность влияет на поведение личности в коллективе? 5. Личность и социальные функции руководителя. 6. Причины возникновения стресса. 7. В чём состоит отличие между рабочей группой и командой? 8. Формальный и неформальный лидер. 9. Суть понятия «самоменеджмент». |

| Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции | Наименование тем (разделов) | Задания (вопросы, темы) оценочного средства* |
|--|-----------------------------|--|
| | | |

3.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

| Код и наименование формируемой компетенции | Вопросы оценочного средства* |
|--|---|
| УК -3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | <ol style="list-style-type: none"> 1. Информация как основа коммуникационного процесса. Информация в системе управления 2. Виды коммуникаций в организации. Коммуникационный процесс 3. Преграды на пути межличностных и организационных коммуникаций 4. Управление коммуникациями в организации 5. Время как ресурс руководителя. 6. Направления изучения руководителя и его деятельности 7. Власть и влияние лидера 8. Влияние путем убеждения 9. Распределение ролей в группе 10. Власть и авторитет 11. Факторы, влияющие на систему управления человеческими ресурсами 12. Управление формальными и неформальными группами 13. Формы проявления конфликтов в организации 14. Уровни конфликта в организации 15. Понятие организационной культуры 16. Факторы, определяющие культуру организации 17. Общие и специфические функции организационной культуры 18. Трудовой коллектив и его виды. 19. Формирование и развитие трудового коллектива. 20. Неформальные группы и управление ими 21. Социальная ответственность и этика менеджмента 22. Структурная и динамическая характеристика групп 23. Формы власти и влияния 24. Понятие и виды конфликтов |

| Код и наименование формируемой компетенции | Вопросы оценочного средства* |
|---|--|
| | 25. Виды внутриорганизационных конфликтов, причины их возникновения. 26. Формы производственных конфликтов: интриги, клики, забастовки 27. Конфликт как процесс 28. Стили преодоления межличностных конфликтов. 29. Структурные методы решения конфликтов |
| ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью в избранной сфере профессиональной деятельности | 1. Характеристика функций управления 2. Характеристика связующих процессов управления: процесс коммуникаций, процесс принятия управленческих решений 3. Планирование как функция менеджмента 4. Виды планирования 5. Система планов организации 6. Формы текущего планирования 7. Сущность, основные понятия и цели управленческого учета 8. Этапы стратегического планирования 9. Миссия, видение и цели организации 10. Анализ внешней и внутренней среды организации 11. Координация на основе различных моделей делегирования 12. Составляющие процесса мотивации 13. Содержательные теории мотивации 14. Процессуальные теории мотивации 15. Материальная и нематериальная мотивация. Формирование компенсационного пакета 16. Понятие и сущность контроля 17. Этапы процесса контроля 18. Принципы эффективного контроля 19. Концепция контролинга 20. Структура контролинга 21. Понятия и общие принципы принятия решений 22. Классификация управленческих решений. Этапы процесса принятия решений 23. Принятие решений в условиях риска и неопределенности 24. Модели и методы принятия решений 25. Эффективные управленческие решения 26. Организация и контроль исполнения решений |

| Код и наименование формируемой компетенции | Вопросы оценочного средства* |
|---|--|
| <p>ОПК-5. Способен принимать экономически обоснованные решения, обеспечивать экономическую эффективность организаций избранной сферы профессиональной деятельности</p> | <p>Информация как основа коммуникационного процесса.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соотношение понятий « организация» и «система» 2. Менеджмент и управление, сравнение понятий 3. Управленческий труд и его специфика 4. Виды разделения управленческого труда 5. Управленческие революции 6. Школа научного менеджмента (тейлоризм) 7. Классическая административная школа управления 8. Принципы менеджмента А. Файоля 9. Идеальная бюрократическая модель М. Вебера 10. Школа человеческих отношений. 11. Школа поведенческих наук. 12. Количественный подход к управлению 13. Процессный подход к управлению 14. Системный подход к управлению 15. Ситуационный подход к управлению 16. Внутренняя и внешняя среда организации 17. Жизненный цикл организации 18. Менеджмент и управление, сравнение понятий 19. Управленческий труд и его специфика 20. Виды разделения управленческого труда 21. Управленческие революции 22. Школа научного менеджмента (тейлоризм) 23. Классическая административная школа управления 24. Принципы менеджмента А. Файоля 25. Идеальная бюрократическая модель М. Вебера 26. Школа человеческих отношений. 27. Школа поведенческих наук. 28. Количественный подход к управлению 29. Процессный подход к управлению 30. Системный подход к управлению 31. Ситуационный подход к управлению |