

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Институт экономики и управления
Кафедра организации аграрного производства и менеджмента

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
текущего контроля/промежуточной аттестации обучающихся при
освоении ОПОП ВО

по дисциплине
«МЕНЕДЖМЕНТ»

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность образовательной программы (профиль)
Финансы и кредит

Очная форма обучения

Год начала подготовки – 2025

Санкт-Петербург
2025 г.

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 1

№	Формируемые компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочное средство
1.	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ИУК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде Знать: основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Уметь: определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией Владеть: методами оценки эффективности командной работы ИУК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует Уметь: выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды Владеть: пониманием особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности ИУК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды Знать: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы Уметь: проектировать и организовывать командную работу Владеть: основными методами анализа группового взаимодействия и практическими аспектами организации командной работы	Раздел 1. История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Раздел 2. Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Раздел 3. Основы теории организации и организационного поведения	Фонд тестовых заданий

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

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

Таблица 3

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
ИУК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде					
Знать: основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Фонд тестовых заданий
Уметь: определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Фонд тестовых заданий

Владеть: методами оценки эффективности командной работы	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Фонд тестовых заданий
ИУК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности					
Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Фонд тестовых заданий
Уметь: выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Фонд тестовых заданий

Владеть: пониманием особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Фонд тестовых заданий
ИУК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды					
Знать: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Фонд тестовых заданий
Уметь: проектировать и организовывать командную работу	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Фонд тестовых заданий

Владеть: основными методами анализа группового взаимодействия и практическими аспектами организации командной работы	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Фонд тестовых заданий
--	---	---	---	--	-----------------------

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1 Типовые задания для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Вопросы для коллоквиума

Коллоквиум не предусмотрен в РПД

4.1.2. Темы контрольных работ

Контрольные работы не предусмотрены в РПД

4.1.3. Примерные темы курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены в РПД

4.1.4. Тесты

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ИУК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

1. Автором «бюрократической модели организации» является:

- а) Ф. Тейлор
- б) А. Файоль
- в) М. Вебер
- г) Г. Саймон

2. Основоположником школы научного управления является:

- а) Г. Гантт
- б) Ч. Барнард
- в) Ф. Тейлор
- г) А. Файоль

3. Согласно бюрократической модели теории организации, каждое официальное лицо в организации должно вести дела:

- а) творчески
- б) инициативно
- б) базисно и формально
- г) персонифицированно

4. Определение формальной целенаправленной организации сформулировал:

- а) Г. Саймон
- б) М. Вебер
- в) А. Файоль
- г) Ч. Барнард

5. Теоретическое обоснование взаимосвязи окружающей среды и структуры организации выполнили:

- а) Дж. Томсон и А. Файоль
- б) Дж. Томсон, Г. Лоуренс и Дж. Лорш
- в) Дж. Томсон и Ч. Барнард г) Дж. Марч и Г. Саймон

6. Какое из приведенных высказываний соответствует «Теории Y» Д. Макгрегора?

- а) честолубие присуще немногим,
- б) затраты физических и духовных сил на работе естественны,
- в) принятие решения представляет собой процесс взаимных требований и уступок,
- г) больше всего люди желают личного спокойствия и нуждаются в защите.

7. Какие из приведенных положений относятся к принципам А. Файоля?

- а) разделение труда,
- б) функциональное руководство,
- в) задачи-предписания,
- г) единство управления,
- д) единство контроля,
- е) все ответы верны,
- ж) ответы г) и д).

8. Расположите ФИО ученых в последовательности, отражающей развитие теории организации:

- а) Г. Саймон
- б) Э. Мэйо
- в) А. Чандлер
- г) М. Вебер

9. Сколько структурных принципов организации было предложено А. Файолем:

- а) 5;
- б) 7;
- в) 10;
- г) 14.

10. Сущность концепции Ф. Тейлора заключается:

- а) в сближении интересов рабочих и администрации;
- б) в установлении рабочему научно обоснованного дневного задания;
- в) в создании системы научной организации труда;
- г) в разделении функций по производству и по управлению;
- д) в привлечении рабочих к управлению.

11. Какие управленческие аспекты содержат древнеиндийские трактаты «Законы Ману» и «Артхашастр»?

12. Кратко сформулируйте особенности проектного управления в Древнем Египте. Сделайте выводы.

13. Заполните сравнительную таблицу моделей менеджмента:

Характеристики	Американская модель	Японская модель
Доминирующие качества делового человека Критерии к продвижению по службе Профессиональная компетентность Процесс принятия решений Отношение работников к фирме и работе Характер проведения инноваций Форма деловых отношений		

14. Отрадите в таблице развитие управленческих знаний и идей в эпоху античности:

Эпоха	Ученые	Достижения

15. Кратко охарактеризуйте школы в управлении.

Школа научного управления создана Фредериком Уинслоу Тейлором. Суть подхода гласит: «Управление должно иметь свои законы, научные методы, формулы, принципы. Оно должно быть основано на измерениях, рационализации, систематическом учете» (продолжить характеристику).

16. Кратко охарактеризуйте школы в управлении.

Школа административного управления основана на научном подходе, разработанном Анри Файолем, главная идея которого – рациональное, построение организации как иерархической структуры (продолжить характеристику).

17. Кратко охарактеризуйте школы в управлении.

Школа человеческих отношений и поведенческие науки как научное направление являются естественным продолжением упомянутой выше школы научного управления и логично дополняют ее пониманием важности психологической составляющей в трудовой деятельности человека. Авторами школы человеческих отношений считают Мери Фоллет и Элтона Мейо (продолжить характеристику).

18. Дополните:

Менеджмент - явление многогранное. Его понятие нужно рассматривать с разных точек зрения, каждая из которых открывает определенную грань управления организацией.

Охарактеризуйте понятия менеджмента.

Менеджмент как вид деятельности - это:

19. Менеджмент - явление многогранное. Его понятие нужно рассматривать с разных точек зрения, каждая из которых открывает определенную грань управления организацией.

Охарактеризуйте понятия менеджмента.

Менеджмент как наука - это:

20. Менеджмент - явление многогранное. Его понятие нужно рассматривать с разных точек зрения, каждая из которых открывает определенную грань управления организацией.

Охарактеризуйте понятия менеджмента.

Менеджмент как искусство – это:

21. Менеджмент - явление многогранное. Его понятие нужно рассматривать с разных точек зрения, каждая из которых открывает определенную грань управления организацией.

Охарактеризуйте понятия менеджмента.

Менеджмент как процесс – это:

22. Дополните:

Конечной целью менеджмента является:

23. Подумайте и ответьте на вопрос.

Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.

В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что деятельность в социальной области ведет к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (нанося ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.

Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Чью позицию вы разделяете и почему (обоснуйте ответ)?

24. Определите, какие из предложенных посылок относятся к теории Х.Д. Макгрегора:

а) Выражение физических и эмоциональных усилий для человека также естественно, как, например, игра или отдых. Поэтому даже простому человеку не должно быть присуще чувство отвращения к работе.

б) Обычный человек имеет унаследованную нелюбовь к работе, т.е. избегает работы.

в) Поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать на достижение целей организации.

г) При соответствующих условиях работа может и должна служить источником удовлетворения, а не наказания, которого люди старались бы избежать.

д) Средний человек предпочитает, чтобы им управляли, старается не брать на себя ответственность, имеет свои амбиции и предпочитает находиться в безопасной ситуации.

е) Добровольное выполнение работы делает ненужным принуждение и контроль, ибо человек может управлять своей деятельностью самостоятельно, направляя ее на достижение поставленной цели, что само ведет за собой награду за приложенные усилия.

ж) Нормальный человек в обычных условиях не только готов брать на себя ответственность, но и ищет ее.

25. Обоснуйте применимость (использование) приведенных ниже концепций в практике управления на примере современных организаций:

а) Система управления Ф. Тейлора.

б) Хронометраж движений Ф. Гилбрета.

в) Бюрократическая система М. Вебера.

26. Основные положения фордизма состоят:

а) в ориентации на ручной труд;

б) в повышении цен на производимую продукцию;

в) в разработке основных принципов организации производства;

г) в повышении качества продукции за счет привлечения труда высококвалифицированных рабочих.

27. Укажите, какие положения школы научного управления используются в современном менеджменте:

а) жесткий контроль за деятельностью рабочих;

б) использование труда менеджеров-профессионалов;

в) нормирование производственных операций;

г) повышение благосостояния каждого работника;

д) ориентация на экономического человека;

е) необходимость стимулирования труда;

ж) создание благоприятных условий для работы;

з) организация поточного производства и конвейеров;

и) гармония интересов предпринимателя и рабочего.

28. Обоснуйте применимость (использование) приведенных ниже концепций в практике управления на примере современных организаций:

- а) Принципы управления Файоля.
 - б) Теория М. Фоллет.
 - в) Поведенческая концепция Д. Макгрегора.
29. Обоснуйте применимость (использование) приведенных ниже концепций в практике управления на примере современных организаций:
- а) Элтон Мэйо — «хоторнский эффект».
 - б) Ч. Бернард — проблемы кооперации человеческой деятельности.
 - в) Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
30. Почему плановая экономика и административная система в Венгрии, основанные на жестких принципах, оказались несовместимыми с тейлоризмом, который также предполагает жесткий ритм труда?
31. Как показал венгерский опыт, отличительная черта тейлоровской организации — стремление к тесному сотрудничеству рабочих и менеджеров, каждый из которых четко знает круг своих обязанностей. Достижимо ли это в централизованной экономике?
32. Что должно быть установлено вначале — сотрудничество и кооперация или четкое разделение обязанностей? Что выступает причиной, а что — следствие.
33. Руководитель отдела сбыта В. Петренко собрал сотрудников на совещание для распределения ответственности по реализации важного проекта. Он распределил объем работ между назначенными исполнителями, объяснил им суть предъявляемых к работе требований. Какие роли выполнял В. Петренко в данной ситуации?
34. А. Туманов является коммерческим директором фирмы «Х». Он координирует работу отделов своего направления, участвует в разработке общей стратегии развития фирмы. Какое место в иерархии менеджеров (уровни управления) занимает А.Туманов?
35. Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:
- а) Харрингтону Эмерсону — «Двенадцать принципов эффективности»;
 - б) Фредерику У. Тейлору — «Принципы научного управления»;
 - в) Богданову А. А. — «Технология. Всеобщая организационная наука»;
 - г) Лютеру Гьюлику — «Заметки о теории организации»;
 - д) Питеру Друкеру — «Практика управления».

ИУК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

36. Основателем административной школы управления являлся:

- а) М. Вебер;
- б) А. Файоль;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Г. Гантт;
- д) М. Фоллетт.

37. Кто сформулировал 14 принципов организации?

- а) А. Файоль;
- б) М. Вебер;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Г. Эмерсон;
- д) Э. Мэйо.

38. Компания, специализирующаяся на разработке и изготовлении электрических приборов, отменила привилегии для руководящих сотрудников – все без исключения сотрудники фирмы пользуются общей столовой, стоянкой автомашин, летают на обычных пассажирских самолетах. Для руководителей нет отдельных кабинетов. Все рабочие места – комнатухи, разделенные звуконепроницаемыми перегородками высотой в полтора метра, одинаковы для всех – от президента компании до низовых работников. Согласны ли вы с практикой компании или нет? Что в ней положительного и что отрицательного? Объясните подробно свою позицию.

39. Предположим, у вас есть два кандидата на должность начальника инженерно-конструкторского бюро: один – ума палата, утопает в творческих идеях, захвачен работой, заражает вдохновением людей, но, как истинный ученый, совершенно не следит за своей внешностью; другой – холоден, вежлив, подтянут, умеет вести беседу и концентрироваться на делах, планирует работу подчиненных. Кого вы пригласите на работу и почему?

40. С вашей точки зрения, все правила этикета сводятся к простоте, естественности и дружелюбию, а общение должно приносить радость. Вы находитесь на деловой встрече, в ходе которой партнеры пытаются манипулировать друг другом ради достижения собственных интересов. Каждый ведет свою игру. Вы заинтересованы в положительном исходе встречи, но такой подход к делу вызывает у вас отвращение. Что вы будете делать? Играть по общим правилам или согласно своим жизненным принципам?

ИУК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

1. Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформированы её основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления?

- а) Ф. Тейлором;
- б) А. А. Богдановым;
- в) А. Файолем;
- г) Г. Саймоном.

2. Укажите, каков идеальный (бюрократический) тип организации:

- а) организация, которую возглавляет харизматический лидер;
- б) организация, все работники которой подчиняются одному руководителю;
- в) организация, имеющая четко разработанную структуру и разделение

труда, закрепленное в стандартах, правилах, процедурах, системе контроля.

3. Главный вклад А. Файоля в теорию управления состоит:

- а) в разработке принципов организации производства;
- б) в рассмотрении предприятия как замкнутой системы управления;
- в) в необходимости создания штабов для управления;
- г) в управлении – это универсальный процесс, включающий в себя пять общих функций (предвидение, организацию, распорядительство, координирование и контроль).

4. Под административной функцией А. Файоль понимал:

- а) правление;
- б) управление;
- в) предвидение (планирование);
- г) авторитет руководителя.

5. Понятию «управление» А. Файоль давал следующее определение:

- а) предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль;
- б) единый руководитель и единый план действий;
- в) хорошо разработанная система распределения власти;
- г) научное экспериментирование.

6. Классическую школу часто называют административной:

- а) из-за наличия шестой административной функции;
- б) так как А. Файоль и многие его последователи относились к администрации организации;
- в) так как А. Файоль создал и возглавил Центр административных исследований;
- г) из-за оказания воздействия на администрацию предприятия.

7. Назовите принципы построения классической модели организации:

- а) соблюдение диапазона контроля;
- б) «разделяй и властвуй»;
- в) единство распорядительства;
- г) в центре внимания – человек;
- д) четкое функциональное разделение труда;
- е) передача команд по «скалярной цепи»;
- ж) наказание за любую провинность.

8. Необходимость управленческого контроля обусловлена:

- а) изменениями во внутренней и внешней среде организации;
- б) нарушениями, ошибками, промахами;
- в) необходимостью проводить оценку деятельности организации и персонала;
- в) все ответы верны;
- г) правильного ответа нет.

9. Всеохватывающий контроль должен:

- а) быть тотальным;
- б) фиксировать любые события;

- в) вовлекать весь персонал (самоконтроль);
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

10. Важнейшее средство предварительного контроля:

- а) обратная связь;
- б) корректировка стандартов;
- в) разработка стандартов, правил, бюджета;
- г) сопоставление результатов со стандартными.

11. Никто лучше вас не знает, на что вы способны и насколько вам удалось в повседневной деятельности подойти к границе своих возможностей. Поэтому вы решили сами для себя изобрести систему оценки эффективности своего труда. По каким критериям вы будете себя оценивать (не меньше трех критериев)? Сделайте это в любой удобной для вас форме.

12. Вы решили узнать мнение сотрудников своего отдела на предмет оценки уровня организации управленческого труда. Вы провели анонимное анкетирование и узнали, что эффективность вашего труда оценивается гораздо ниже, чем вы предполагали. Хотя, в общем-то, сотрудники относятся к вам доброжелательно. Что вы предпримете?

13. Дополните:

Организация это

14. Дополните:

Признаки организации:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

15. Дополните:

Внутренняя среда организации – это

16. Дополните:

Внешняя среда организации – это

17. Дополните:

Для органического типа организации характерны:

18. Дополните:

Отличием формальных организаций является

19. Дополните:

Примером неформальных организаций являются

20. Важнейшее средство текущего контроля:

- а) критерии; в) стандарты;
- б) обратная связь; г) правила.

21. Возможные действия руководителя на третьем этапе контроля:

- а) устранить отклонение; г) все ответы верны;
- б) ничего не предпринимать; д) правильного ответа нет.
- в) пересмотреть стандарты;

22. Систематическое отслеживание хода выполнения поставленных задач с одновременной коррекцией работы – это:

- а) контроль; в) мониторинг;
- б) анализ; г) экспертиза.

23. Контроль – это:

- а) фиксирование отклонений;
- б) анализ причин отклонений;
- в) разработка мероприятий, необходимых для достижения намеченных целей;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

24. Мир организаций разделен. Организации с самого за рождения строятся как системы многомерные, состоящие из элементов разной природы системы неравенства, сотрудничества и борьбы интересов. Эта их разделенность создает постоянные линии противоречий, составляющих сущность устройства и динамики организаций, источник множества проблем, а именно:

- противоречие между личными и безличными факторами организаций;
- противоречие между индивидуальным и общим в организациях;
- противоречие между планомерным и спонтанным в строении и развитии организаций;
- департаментализация (разделение организации на подразделения).

1. Обсудите и объясните сущность каждого из противоречий организации. Поясните на реальных примерах. 2. Для чего руководителю организации, а также ее членам необходимо знать и понимать базовые противоречия организации?

25. Сплоченность членов группы положительно влияет на результат, если интересы группы совпадают с целями организации. В этом случае руководство должно поддерживать эту характеристику путем проведения совместных мероприятий как в рабочее, так и во вне рабочее время, а также путем разъяснения и уточнения целей личности, группы и организации. Отрицательным моментом следует считать групповое единомыслие. Примеры мер поддержки: собрание для обсуждения актуальной проблемы; выдвижение группой своих представителей для участия в общеорганизационных конкурсах, совместное празднование юбилейных дат.

1. Перечислите факторы, влияющие на результативность работы формальной группы. 2. Оцените каждый фактор с точки зрения возможности использования руководителем.

26. Сравнение фактических результатов с требуемыми составляет содержание контроля:

- а) предварительного;
- б) заключительного;
- в) текущего;
- г) стратегического.

27. Важнейшим средством финансового контроля является:

- а) штраф;
- б) бюджет;
- в) ревизия;
- г) налог.

28. Всегда ли нужно устранять заметные отклонения?

- а) да;
- б) нет.

29. Управленческий контроль – это:

- а) процесс обеспечения достижения организацией своих целей;
- б) установление стандартов, измерение достигнутого и сопоставление со стандартами, дальнейшие ситуационные действия;
- в) такая характеристика управления, которая позволяет выявить проблемы и скорректировать соответственно деятельность организации до того, как эти проблемы перерастут в кризис;
- г) все ответы верны;
- д) правильного ответа нет.

30. Основной задачей первых российских научно-исследовательских институтов и лабораторий в области менеджмента являлось:

- а) создание методик, позволяющих повысить эффективность ведения торговых операций
- б) создание систематизированных концепций управления предприятиями
- в) изучение и применение в российской экономике теорий и методов западных научных школ менеджмента
- г) создание единой экономической теории, объясняющей принципы функционирования мировой экономики.

31. Основы современных представлений о теории организации были заложены российским ученым:

- а) В. Соловьевым
- б) А. Гастевым
- в) П. Есманским
- г) А. Богдановым

32. Мощный толчок процессу становления отечественной науки о менеджменте дала Первая Всероссийская инициативная конференция по:

- а) изучению и внедрению в практику научных методов маркетинга;
- б) научной организации труда и производства;
- в) оптимизации методов управления предприятиями промышленности;
- г) эффективному предпринимательству и коммерции.

33. Из перечисленных этапов: 1) определение альтернатив; 2) диагностика проблем; 3) оценка альтернатив; 4) реализация решения; 5) выбор альтернативы; 6) формулировка ограничений и критериев – представьте порядок принятия рационального управленческого решения

- а) 1, 2, 3, 4, 5, 6;
- б) 6, 5, 3, 4, 2, 1;
- в) 2, 6, 1, 3, 5, 4;
- г) 6, 5, 4, 2, 3, 1.

34. Стандарты, по которым проводится оценка альтернатив, называют:

- а) ограничениями; г) инструкциями;
- б) критериями; д) ситуациями.
- в) преимуществами;

35. Сколько структурных принципов организации было предложено А. Файолем:

- а) 5;
- б) 7;
- в) 10;
- г) 14.

36. Менеджмент как наука родился:

- а) в Древнем мире;
- б) в 60-е гг. XX в.;
- в) в эпоху капитализма.

36. Установите соответствие между различными видами управления

1) Государственное	а) применяется в районном потребительском обществе, ставит цель удовлетворение потребностей пайщиков и населения
2) Идеологическое	б) управление жизнью общества через органы власти
3) Управление некоммерческими организациями	в) формирование мировоззрения членов общества, внедрение в их сознание различных концепций

37. Используя приведенные ниже характеристики, определите черты менеджмента, свойственные ему как науке и как искусству.

- а) Концепция управления
- б) Человек как субъект управления
- в) Научные знания
- г) Ситуационный подход к управлению
- д) Принципы управления
- е) Творческий характер управления
- ж) Взаимоотношения между людьми
- з) Моделирование и количественные измерения

38. Закон самосохранения в теории организации постулирует:

- а) стремление организации к получению любыми способами максимальной прибыли.

б) поддержание жизнеспособности организации путем получения заемных средств;

в) обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов.

39. Закон необходимого разнообразия в теории организации означает:

а) разнообразие управленческих решений и их рост относительно числа возникающих проблем;

б) рост количества обращения работников к руководителю;

в) разнообразие каналов обратной связи и средств коммуникации в организации.

40. Жизненный цикл организации представляет собой:

а) временной интервал, включающий в себя несколько стадий изменений организации;

б) предсказуемые изменения с определенной последовательностью состояний в течение времени;

в) время создания, продолжительность выпуска и время эксплуатации изделия потребителями.

4.2 Типовые задания для промежуточной аттестации

4.2.1. Вопросы к зачету

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ИУК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Знать:

1. Характеристика управленческих революций.
2. Основные этапы формирования менеджмента.
3. Основоположники научной школы управления? Каковы его основные идеи?
4. Значение классической (административной) школы в менеджменте.
5. Принципы управления А. Файоля.
6. Суть школы человеческих отношений.

Уметь:

1. Система управления Ф. Тейлора.
2. Графики Г. Ганта. Диаграммы Ф. и Л. Джилбрет.
3. Вклад Г. Форда в научную организацию труда.

4. Развитие менеджмента в Европе: принципы и функции управления административного менеджмента А. Файоля («Общее и промышленное управление»).

5. Теория рациональной бюрократии М. Вебера.

6. Вопросы руководства и рационализации Л. Урвика, теории «маломасштабных организаций» и «промежуточных технологий» Ф. Шумахера.

Владеть:

1. Процессный, системный, ситуационный и количественный подходы в современной теории менеджмента.

2. Эволюция принципов менеджмента.

3. Специфические особенности (обязательность, безвозмездность, проверяемость, точность) и виды (организационные, распорядительные, дисциплинарные) административного менеджмента.

4. Экономические методы (государственный, внутризаводской, персональный) менеджмента.

5. Социально-психологические методы (коллективный и индивидуальный уровни) менеджмента.

6. Модели менеджмента: типы (физическая, аналоговая, математическая) и виды (игровое моделирование, аналитическое моделирование, моделирование массового обслуживания, моделирование управления запасами, компьютерное моделирование).

ИУК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

Знать:

1. Понятие функций. Виды функций.

2. Основные функции. Прогнозирование, кратко-, средне- и долгосрочные прогнозы.

3. Планирование: сущность, виды планов.

4. Современные подходы к планированию.

5. Организация и координация как функции менеджмента.

6. Стимулирование и мотивация.

Уметь:

1. Современные приемы стимулирования – мотивации в организации труда.

2. Контроль и контроллинг.

3. Связующие функции в менеджменте.

4. Роль коммуникаций в менеджменте.

5. Принятие решений. Виды решений.

6. Факторы влияния на принятие управленческих решений.

Владеть:

1. Алгоритм принятия решения.
2. Современные приемы принятия решений.
3. Алгоритм действий консалтинговой службы.
4. Специальные функции менеджмента.
5. Стимулирование (денежное, неденежное, социальное, психологическое, творческое, моральное).
6. Теории мотивации (теория иерархии потребностей, двухфакторная модель Герцберга, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория ожиданий, теория справедливости С. Адамсона, теория подкрепления).

ИУК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

Знать:

1. Менеджмент как учебная и научная дисциплина. Основные категории менеджмента.
2. Истоки научного менеджмента (А. Смит, Р. Оуэн, Ф. Тейлор, Г. Гантт, Ф. и Л. Джилбрет, Г. Форд).
3. Развитие менеджмента в Европе (А. Файоль, М. Вебер, Ф. Шумахер).
4. Менеджмент человеческих отношений (Л. Джилбрет, М. Фоллетт, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегори).
5. Японская система управления.
6. Социально-психологический менеджмент: принципы.

Уметь:

1. Функции менеджмента: понятие, виды.
2. Прогнозирование: методы, кратко-, средне- и долгосрочные прогнозы.
3. Планирование: сущность, виды, современные подходы.
4. Организация и координация.
5. Стимулирование и мотивация.
6. Контроль и контроллинг.

Владеть:

1. Имидж менеджера: внешняя часть имиджа, внутренняя часть имиджа, профессиональная часть имиджа.
2. Требования к современному менеджеру: задачи, факторы успеха, психологическая направленность менеджера.
3. Типичные ошибки неквалифицированного менеджера: психологические законы управления и общения.
4. Лидерство и официальная власть: виды власти, различия между менеджером и лидером, соединение менеджмента и лидерства.

5. Саморазвитие менеджера: программа саморазвития, индивидуальный план работы над собой.
6. Подготовка выступления, вид и культура речи, контроль внимания, регламент

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении тестирования:

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки. Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий из 25 вопросов:

- **Отметка «отлично»** – 25-22 правильных ответов.
- **Отметка «хорошо»** – 21-18 правильных ответов.
- **Отметка «удовлетворительно»** – 17-13 правильных ответов.
- **Отметка «неудовлетворительно»** – менее 13 правильных ответов.

Критерии знаний при проведении зачета:

• **Оценка «зачтено»** должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»).

• **Оценка «не зачтено»** должна соответствовать параметрам оценки «неудовлетворительно».

• **Отметка «отлично»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «хорошо»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «удовлетворительно»** – не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков

приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

• **Отметка «неудовлетворительно»** – не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

6. ДОСТУПНОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:	– в печатной форме увеличенным шрифтом, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями слуха:	– в печатной форме, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме, аппарата: – в форме электронного документа.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивает выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются преподавателем);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.