

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

Институт экономики и управления
Кафедра организации производства и менеджмента

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

по дисциплине

«Менеджмент»

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) образовательной программы
Информационные технологии в бизнесе

Очная, заочная формы обучения

Санкт-Петербург
2025

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 1

№	Формируемые компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочное средство
1.	<p>УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>ИУК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.</p> <p>Знать как формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение;</p> <p>Уметь формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение;</p> <p>Владеть навыками формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.</p>	<p>Раздел 1. Теория организации.</p> <p>Раздел 2. Теория управления.</p> <p>Раздел 3. Функции менеджмента.</p>	<p>Устный опрос, тест, реферат</p>
2.	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>ИУК-3.1 понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</p> <p>Знать как эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>Уметь эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>Владеть навыками эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>ИУК-3.2 понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p> <p>Знать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми</p>	<p>Раздел 1. Теория организации.</p> <p>Раздел 2. Теория управления.</p> <p>Раздел 3. Функции менеджмента.</p>	<p>Устный опрос, тест, реферат</p>

	<p>взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.</p> <p>Уметь эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.</p> <p>Владеть навыками эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.</p> <p>ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.</p> <p>Знать как анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.</p> <p>Уметь анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.</p> <p>Владеть навыками анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.</p> <p>ИУК-3.4 эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды</p> <p>Знать как эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды</p> <p>Уметь эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>Владеть навыками эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды</p>		
3.	<p>ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.</p> <p>ИОПК-9.2. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.</p> <p>Знать как осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе</p>	<p>Раздел 1. Теория организации.</p> <p>Раздел 2. Теория управления.</p> <p>Раздел 3. Функции менеджмента.</p>	<p>Устный опрос, тест, реферат</p>

	<p>реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.</p> <p>Уметь осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.</p> <p>Владеть навыками осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.</p> <p>ИОПК-9.3. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.</p> <p>Знать как проводить презентаций, переговоров, публичных выступлений.</p> <p>Уметь проводить презентаций, переговоров, публичных выступлений.</p> <p>Владеть навыками проводить презентаций, переговоров, публичных выступлений.</p>	
--	--	--

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Реферат/ доклад	Форма контроля, используемая для привития студенту навыков краткого, грамотного и лаконичного представления собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос	Средство для проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект вопросов

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-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений					
ИУК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение					
Знать как формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	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.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
навыками формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат

	место грубые ошибки				
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 как эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль 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.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат
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,	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Устный опрос, тест, реферат

учитывает их в своей деятельности.	имели место грубые ошибки		несколько негрубых ошибок		
Уметь эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками эффективно использовать 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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат
ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата					
Знать как анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата	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.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены	Устный опрос, тест, реферат

	место грубые ошибки	задания, но не в полном объеме	объеме, но некоторые с недочетами	все задания в полном объеме	
Владеть методами личного анализа последствий действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат
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 как эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды	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.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат

обсуждении результатов работы команды	место грубые ошибки	некоторыми недочетами			
ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.					
ИОПК-9.2 Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.					
Знать как осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала	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.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат
ИОПК-9.3 Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений					
Знать как проводить презентаций, переговоров, публичных выступлений	Уровень знаний ниже минимальных	Минимально допустимый уровень знаний, допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Устный опрос, тест,

	требований, имели место грубые ошибки	много негрубых ошибок	программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	программе подготовки, без ошибок.	реферат
Уметь проводить презентации, переговоров, публичных выступлений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками проводить презентации, переговоров, публичных выступлений.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат

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. Темы устного опроса по дисциплине «Менеджмент»

Темы для оценки компетенции

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

ИУК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.

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.

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

ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.

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

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ИОПК-9.2. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.

ИОПК-9.3. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

Раздел 1. Теория организации.

1. Система управления: структура, элементы и содержание.
2. Организация как объект менеджмента.
3. Управление личностью.
4. Государственное и корпоративное управление.
5. Управленческие решения.
6. В каких двух значениях может употребляться термин "организация"?
7. Что представляет собой организация как процесс и как объект?
8. Назовите основные методы исследования организаций.
9. Что называется формальной и неформальной организацией?
10. Что называется системой? Перечислите основные системные свойства и принципы.
11. Что такое состояние системы? Какие системы называются открытыми?
12. Что такое управляемая система? В чем разница между линейными и нелинейными системами?
13. Объясните различия стационарных и нестационарных систем. Организации – это стационарные или нестационарные системы? Обоснуйте свой ответ.
14. Какие факторы составляют внешнюю и внутреннюю среду организации?

15. Что понимается под термином "движение системы"? Приведите пример движения организационной системы.
16. Что теория организации называет законами (системными законами) организации?
17. В чем состоят принципы обратной связи, оптимальности, соответствия, развития в организации?
18. Объясните смысл понятия "жизненный цикл организации" (ЖЦО).
19. Что называется формальной организацией?
20. Что такое социальная организация?
21. Как влияют на организацию различные сочетания социальных и экономических связей?
22. Какие организации называются коммерческими? Что такое организационно-правовая форма?
23. Объясните такую форму взаимодействия хозяйственных организаций, как франчайзинг.
24. На чем базируется проектирование организационной структуры?

Раздел 2. Теория управления.

1. Сущность и основные понятия менеджмента.
2. Основные категории менеджмента.
3. Принципы эффективного менеджмента.
4. Истоки современного менеджмента.
5. Школа науки управления.
 1. Назовите исторические предпосылки возникновения управленческой мысли.
 2. Перечислите этапы "управленческих революций".
 3. Как классифицируются научные направления менеджмента?
 4. В чем состоит вклад в научный менеджмент Ф. Тейлора?
 5. Как школа научного менеджмента связана с именем Г. Форда? В чем состоял его вклад в развитие идей школы? Как вы думаете, за что подвергались критике условия труда на заводах Г. Форда?
 6. В чем состоит вклад в науку об управлении А. Файоля?
 7. В чем состоит вклад в науку об управлении П. Дюкера?
 8. Дайте общую характеристику гуманитарному направлению менеджмента.
 9. Что такое хоторнский эффект (Hawthorne effect)?
 10. Объясните сущность системного подхода к менеджменту.
 11. Объясните сущность ситуационного подхода к менеджменту.
 12. Объясните сущность процессного подхода к менеджменту.
 13. Вспомните основные положения теорий X и Y, предложенных американским ученым Дугласом. Мак-Грегором. Какие идеи кажутся вам более правильными и соответствующим современным условиям?

Раздел 3. Функции менеджмента.

1. Понятие и виды функций менеджмента.
2. Содержание процесса управления инновациями.
3. Состав и содержание социально-психологических функций менеджмента.
4. Состав и содержание технологических функций менеджмента.
5. Эффективность технологии управления.
 6. Назовите российских ученых, внесших вклад в развитие менеджмента в России.
 7. Что такое «менеджмент»? Дайте определение понятию «управление».
 8. Кого можно называть менеджером?

9. Какие уровни управления организацией вы знаете?
10. Назовите методы управления.
11. Назовите функции и принципы управления.
12. Приведите примеры видов менеджмента исходя из отраслевой и функциональной специфики.
13. В чем состоят различия понятий «предприниматель» и «менеджер»?
14. Перечислите основные компетенции менеджеров.
15. Перечислите роли менеджеров по Г. Минцбергу.
16. В чем состоят основные различия японского и американского менеджмента?

4.1.2. Тесты

Тестовые задания для оценки компетенции

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

ИУК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.

Выберите верный ответ. Некоторые из заданий предполагают выбор нескольких правильных вариантов ответа.

1. Термином «организация» в самом общем случае обозначается:

- А. процесс планирования будущей деятельности больших и малых групп людей
- Б. крупное предприятие, производящее общественно полезную продукцию или оказывающее услуги населению
- В. малое, среднее или крупное предприятие, производящее общественно полезную продукцию
- Г. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

2. Выражение «Когда ведешь себя правильно, то за тобой пойдут и без приказа; когда же ведешь себя неправильно, то не слушают, хоть и прикажешь» историки приписывают:

- А. Платону
- Б. Аристотелю
- В. Конфуцию
- Г. Сократу

3. По мнению некоторых исследователей, термин «менеджмент» происходит от латинского слова «manus», которое означает:

- А. рука
- Б. власть
- В. сила
- Г. голова

4. Латинское слово «tanagers» в Древнем Риме означало:

- А. властелин, начальник
- Б. предприниматель, подрядчик
- В. воин, военачальник
- Г. работник, крестьянин

5. В наши дни слово «менеджмент» употребляется для обозначения особой профессиональной деятельности:

- А. высокоэффективного управления любыми объектами, системами и процессами

- Б. высокоэффективного управления организациями
 - В. продажи товаров с целью извлечения максимальной прибыли
 - Г. предпринимательства
- 6. В Древней Греции существовало слово «*demagogia*», обозначавшее:**
- А. профессиональное управление предприятиями и сельским хозяйством
 - Б. искусство военных действий
 - В. искусство управления людьми, народом, страной
 - Г. обман лживыми обещаниями, намеренным извращением фактов
- 7. Английское слово «*management*» может употребляться в следующих значениях (Выбрать несколько правильных ответов):**
- А. администрирование
 - Б. производство
 - В. бизнес
 - Г. руководство
 - Д. управление
- 8. По мнению историков, первым высказал мнение о том, что искусству управления необходимо обучать:**
- А. Платон
 - Б. Аристотель
 - В. Конфуций
 - Г. Сократ
- 9. По мнению социолога Э. Джемса менеджером в древности называли того, кто:**
- А. обеспечивал отчисление в доход государства налогов с производственной и иной коммерческой деятельности предпринимателей
 - Б. являлся собственником какого-либо производства
 - В. в отсутствие собственника осуществлял надзор за производством
 - Г. отлично владел оружием и управлял колесницей
- 10. По мнению историков первым идею об универсальном характере управления выразил:**
- А. Конфуций
 - Б. Платон
 - В. Аристотель
 - Г. Сократ
- 11. Менеджмент — это:**
- А. профессиональное управление любыми объектами и процессами
 - Б. любая управленческая деятельность
 - В. ведение хозяйственной деятельности с целью извлечения прибыли
 - Г. профессиональное управление хозяйственными организациями
- 12. Книга Ф. Тейлора «Принципы научного менеджмента» была опубликована в ... году.**
- А. 1885
 - Б. 1900
 - В. 1915
 - Г. 1911
- 13. Производственно-строительная управленческая революция происходила в:**
- А. 1605–1562 гг. до н.э.
 - Б. 605–562 гг. до н.э.
 - В. V тыс. до н.э.
 - Г. 1885–1920-е гг.
- 14. Светско-административная управленческая революция происходила в:**
- А. V тыс. до н.э.
 - Б. 1605–1562 гг. до н.э.

В. 1792–1750 гг. до н.э.

Г. 605–562 гг. до н.э.

15. Систематические исследования в сфере управления, проводимые с применением научных методов, начались в США в 1885 году под руководством:

А. Дж. Вашингтона

Б. Ф. Тейлора

В. А. Файоля

Г. Г. Форда

16. Зарождение письменности в древнем Шумере и возникновение прослойки общества — жрецов, занимающихся коммерческой деятельностью, — ознаменовало начало ... управленческой революции.

А. религиозно-коммерческой

Б. бюрократической

В. светско-административной

Г. производственно-строительной

17. Религиозно-коммерческая управленческая революция происходила в:

А. 1885–1920-е гг.

Б. V тыс. до н.э.

В. 605–562 гг. до н.э.

Г. XVII–XVIII вв.

18. Совокупность идей, концепций и методов в сфере управления, а также коллектив ученых, развивающих определенную программу исследований, принято называть ... менеджмента.

А. научной школой

Б. исследовательским проектом

В. теорией

Г. научной методологией

19. Характерной чертой промышленной революции был рост производительных сил на основе:

А. ручного труда

Б. машинной индустрии

В. автоматизации производства

Г. развития информационных систем

20. События и периоды, послужившие заметными толчковыми моментами для развития управленческой мысли называют:

А. эволюцией управления

Б. научными школами менеджмента

В. этапами жизненного цикла организации

Г. управленческими революциями

21. Основные идеи и методы школы научного менеджмента сформировались в ... годы.

А. 1920–1930

Б. 1885–1920

В. 1800–1885

Г. 1930–1960

22. Основоположники школы научного менеджмента полагали, что, проводя наблюдения, замеры и анализ можно улучшить:

А. коммерческую деятельность предприятия, заметно повысив объемы продаж товаров

Б. трудовые операции и добиться повышения его эффективности производства

В. отношения в трудовом коллективе и повысить уровень мотивации работников

Г. административную систему предприятия и добиться повышения эффективности управления

23. Основоположником школы научного менеджмента считается:

- А. Генри Гантт
- Б. Фредерик Тейлор
- В. Анри Файоль
- Г. Мэри Паркер Фоллетт

24. ... впервые предложил использовать научные методы для изучения процессов труда и повышения его производительности.

- А. Ф. Гилбрет
- Б. Л. Гилбрет
- В. Ф. Тейлор
- Г. Г. Эмерсон

25. Общество содействия научному менеджменту было учреждено в ... году.

- А. 1928
- Б. 1911
- В. 1885
- Г. 1915

26. Первый принцип «научного менеджмента» заключается в:

- А. изменении конструкции инструментов, используемых работником для выполнения задачи
- Б. изучении задачи и анализе всех движений, необходимых для ее выполнения
- В. описании каждого движения, составляющих его усилий и измерении затраченного времени
- Г. устранении всех лишних движений

27. ... разработал систему плановых графиков, позволяющих составлять календарные планы и осуществлять контроль различных процессов.

- А. Г. Таун
- Б. Г. Гантт
- В. Г. Форд
- Г. Ф. Тейлор

28. Основной вклад ... состоит в создании «науки о движении».

- А. Г. Форда
- Б. Г. Гантта
- В. Ф. Гилбрета
- Г. Ф. Тейлора

29. Устранить все лишние движения работников в целях повышения производительности труда призывает ... принцип «научного менеджмента».

- А. пятый
- Б. четвертый
- В. второй
- Г. третий
- Д. первый

30. Лилиан Гилбрет положила начало области управления, которая теперь называется «...».

- А. финансовый менеджмент
- Б. логистика
- В. управление кадрами
- Г. управление производством

31. В отличие от авторов школы научного управления, основоположники административной школы имели большой опыт работы в качестве:

- А. руководителей
- Б. финансистов
- В. рабочих
- Г. ученых

- 32. А. Файоль сформулировал ... принципов управления.**
А. 7
Б. 12
В. 16
Г. 5
Д. 14
- 33. Тезис «Группа работников должна работать только по единому плану, направленному на достижение одной цели» является содержанием принципа:**
А. единства действий
Б. справедливости
В. единоначалия
Г. скалярной цепи полномочий
- 34. Понятие «функции управления» впервые предложил:**
А. А. Файоль
Б. Дж. Муни
В. Л. Урвик
Г. А. Слоан
- 35. А. Файоль утверждал, что административные функции существуют:**
А. только на уровне исполнителей (рабочих)
Б. на любом уровне организации
В. на высшем (директор предприятия) и среднем (начальники цехов) уровнях управления организацией
Г. только на высшем уровне управления
- 36. Основоположителем административной школы считается:**
А. Элтон Мэйо
Б. Абрахам Маслоу
В. Фредерик Тейлор
Г. Анри Файоль
- 37. Основные идеи и методы административной школы менеджмента сформировались в период ... годы.**
А. 1920–1950
Б. 1980–2000
В. 1754–1800
Г. 1885–1920
- 38. Административная школа относится к ... направлению менеджмента.**
А. классическому
Б. современному
В. гуманитарному
- 39. Авторы административной школы менеджмента занимались:**
А. выработкой оптимальных методов управления для каждой конкретной ситуации
Б. повышением производительности труда рабочих за счет устранения лишних движений
В. созданием универсальных принципов управления предприятием
Г. разработкой принципов рациональной бюрократии
- 40. Естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр, А. Файоль назвал принципом:**
А. подчиненности интересов
Б. централизации
В. скалярной цепи полномочий
Г. единоначалия

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. В менеджменте термин «бюрократия» означает:

- А. систему управления организацией, основанную на вертикальной иерархии и детальном регламентировании всех работ
- Б. принципы управления организацией, предполагающие наличие гибкой организационной структуры и широкого участия работников в принятии стратегических решений
- В. коррумпированность чиновников
- Г. процесс необоснованного увеличения количества документов, используемых в организации

2. Бюрократические принципы управления представляют собой одно из:

- А. современных и перспективных направлений развития теории и практики управления
- Б. наименее заметных явлений в теории и практике менеджмента
- В. наиболее негативных и вредных явлений в практике менеджмента
- Г. наиболее значительных явлений в теории и практике менеджмента

3. В соответствии с принципами рациональной бюрократии, четкое разделение труда в организации должно приводить к:

- А. заметному снижению квалификации работников на нижних уровнях иерархии
- Б. значительному упрощению отдельных трудовых операций, позволяющему снизить заработную плату работникам
- В. появлению высококвалифицированных специалистов на всех участках деятельности организации
- Г. увеличению числа руководителей на всех участках деятельности организации

4. Принципы рациональной бюрократии окончательно сформировались в ... веке.

- А. XX
- Б. XXI
- В. XVIII
- Г. XIX

5. Бюрократические структуры:

- А. уже много лет не используются в практике управления
- Б. являются идеальным типом организации в современных условиях
- В. не имеют никаких достоинств
- Г. не являются идеальными и обладают рядом недостатков

6. Рациональная бюрократия предполагает, что в организацию должны приниматься сотрудники:

- А. имеющие особые морально-психологические качества и черты характера
- Б. соответствующие предъявляемым к ним квалификационным требованиям
- В. соответствующие личным взглядам высшего руководства компании
- Г. имеющие большой опыт работы в сфере делопроизводства и документооборота

7. Жесткая регламентация деятельности персонала специальными нормами и правилами позволяет организации:

- А. быстро реагировать на изменения, происходящие во внешнем окружении
- Б. быстро менять принципы работы и переходить на выпуск новой продукции (услуги)
- В. создать условия для проявления работниками творчества, инициативы и креативности
- Г. повышать эффективность работы на всех уровнях управления и исполнения

8. Рационализация — это:

- А. усовершенствование, введение более целесообразной организации чего-либо
- Б. уменьшение количества менеджеров, занятых в управлении организацией

- В. увеличение количества документов, регламентирующих работу какой-либо организации
- Г. увеличение и усложнение аппарата управления организацией

9. К числу недостатков бюрократических организационных структур в первую очередь следует отнести:

- А. отсутствие четкой иерархии управления
- Б. недостаточную рациональность
- В. недостаточную гибкость
- Г. излишнюю гибкость

10. В основу бюрократического направления развития менеджмента легли идеи:

- А. А. Файоля
- Б. М. Фоллетт
- В. Ф. Тейлора
- Г. М. Вебера

11. Когда на очередном этапе хоторнских экспериментов были отменены улучшения освещенности в экспериментальном цехе, это привело к:

- А. росту производительности труда как в экспериментальной, так и контрольной группах
- Б. снижению производительности труда как экспериментальной, так и контрольной группах
- В. снижению производительности труда в контрольной группе и росту — в экспериментальной
- Г. снижению производительности труда в экспериментальной группе и росту — в контрольной

12. Первоначальная задача исследований, проводимых на заводе «Hawthorne Works» состояла в изучении:

- А. социально-психологических факторов, влияющих на производительность труда работников
- Б. производственных и социально-психологических факторов, влияющих на мотивацию и эффективность труда работников
- В. производственных факторов, влияющих на производительность труда работников
- Г. личностных характеристик работников, влияющих на их труд и профессиональное развитие

13. Хоторнский эффект — это ... результативности работы, возникающее в условиях интереса работников к эксперименту.

- А. постепенное ожидаемое снижение
- Б. резкое снижение
- В. временное, неожиданное повышение
- Г. запланированное постепенное повышение

14. Идеи школы человеческих отношений получили развитие в ... годы.

- А. 1950–1960
- Б. 1920–1930
- В. 1930–1950
- Г. 1930–1940

15. Профессор Э. Мэйо возглавил исследовательскую группу, проводящую хоторнские эксперименты, в ... году.

- А. 1921
- Б. 1928
- В. 1946
- Г. 1938

16. Потребность работников ощущать себя принадлежащим к какой-то группе и участвовать в общем деле Э. Мейо назвал фактором:

- А. производительности

- Б. психофизиологичности
- В. социальности
- Г. экономичности

17. Школа человеческих отношений возникла как реакция на такой недостаток ранних школ менеджмента, как малое внимание:

- А. вопросам производительности труда
- Б. человеческому фактору и психологии человека
- В. задачам рационализации управления
- Г. проблеме повышения экономической эффективности предприятий

18. Определение менеджменту как процессу «обеспечения выполнения работы с помощью других лиц» впервые было дано:

- А. Элтоном Мейо
- Б. Генри Ганттом
- В. Мери Паркер Фоллетт
- Г. Фредериком Тейлором

19. Эксперименты на заводе «HawthorneWorks» проводились в общей сложности с ... годы.

- А. 1885 по 1920
- Б. 1924 по 1936
- В. 1928 по 1941
- Г. 1920 по 1928

20. Когда на первом этапе хоторнских экспериментов освещенность в экспериментальном цехе была увеличена, это привело к:

- А. росту производительности труда в экспериментальной группе и сохранению прежней производительности в контрольной группе
- Б. росту производительности труда в контрольной и снижению — в экспериментальной группе
- В. росту производительности труда как в экспериментальной, так и контрольной группах
- Г. снижению производительности труда как в экспериментальной, так и контрольной группах

21. Менеджер, разделяющий взгляды, изложенные в теории Х, должен (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. стараться сделать обязанности подчиненных более привлекательными
- Б. приказывать работникам
- В. учить подчиненных вникать в проблемы организации
- Г. принуждать работников
- Д. угрожать работникам наказанием

22. Наиболее заметными представителями школы поведенческих наук являются (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. Фредерик Тейлор
- Б. Дуглас Мак-Грегор
- В. Фредерик Герцберг
- Г. Ренсис Лайкерт
- Д. Элтон Мейо
- Е. Крис Арджирис

23. К основным положениям теории Y относятся следующие положения (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. каждый индивид целеустремлен и может осуществлять самоконтроль
- Б. большинство работников показывают высокий уровень креативности
- В. человек предпочитает, чтобы им управляли
- Г. среднестатистический работник высоко ценит только безопасность
- Д. средний работник готов брать на себя ответственность

24. Направление в психологии — «наука о поведении человека» — обозначается термином:

- А. бихевиоризм
- Б. коллективизм
- В. профессионализм
- Г. эгоцентризм

25. Менеджеров, разделяющих взгляды, описанные в теории Y, называют ... руководителями.

- А. демократичными
- Б. бюрократичными
- В. автократичными
- Г. либеральными

26. Менеджер, разделяющий взгляды, изложенные в теории Y, должен (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. создавать в организации атмосферу открытости и доверия+
- Б. принуждать работников
- В. стараться сделать обязанности подчиненных более привлекательными
- Г. учить подчиненных вникать в проблемы организации+
- Д. жестко контролировать работников

27. Менеджеров, разделяющих взгляды, описанные в теории X, называют ... руководителями.

- А. демократичными
- Б. автократичными
- В. либеральными
- Г. бюрократичными

28. Школа человеческих отношений начала трансформироваться в школу поведенческих наук с ... годов.

- А. конца 1960-х
- Б. конца 1920-х
- В. начала 1950-х
- Г. начала 1930-х

29. К основным положениям теории X относятся следующие положения (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. человек предпочитает, чтобы им управляли
- Б. физический и умственный труд естественен для человека
- В. среднестатистический работник имеет низкие амбиции
- Г. среднестатистический работник обладает врожденной неприязнью к труду
- Д. человек стремится избегать ответственности
- Е. среднестатистический работник стремится исполнять дополнительные обязательства

30. Теории X и Y сформулировал:

- А. Ф. Герцберг
- Б. Д. Мак-Грегор
- В. Э. Мейо
- Г. Р. Лайкерт

31. Школа количественных методов получила развитие с:

- А. 1950-х гг. по настоящее время
- Б. 1920-х по 1940-е гг.
- В. 1930-х гг. по 1950-е гг.
- Г. 1930-х гг. по настоящее время

32. Количественные методы в менеджменте опираются на научные теории (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. диалектического материализма

- Б. эволюции биологических видов
- В. принятия решений
- Г. исследования операций
- Д. массового обслуживания
- Е. относительности

33. Описание систем и процессов взаимосвязанными математическими выражениями (формулами, уравнениями и т.п.) называется:

- А. математическим моделированием
- Б. физическим моделированием
- В. экономическим стимулированием
- Г. математическим регулированием

34. Школа количественных методов возникла в результате развития ... наук.

- А. естественных
- Б. экономических
- В. точных
- Г. политических

35. Количественные методы предполагают, что для исследования процесса управления разрабатывается его:

- А. модель
- Б. шаблон
- В. система
- Г. точная копия

36. Авторы количественной школы обращали внимание на важность (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. устранения лишних движений при выполнении рабочих операций
- Б. создания графиков технологических процессов
- В. временного планирования
- Г. общения сотрудников в процессе работы
- Д. решения задач оптимизации

37. Особую важность использование количественных методов приобретает в ситуациях, требующих:

- А. личного присутствия руководителя в офисе компании
- Б. изучения мотивов поведения людей
- В. использования руководителем интуиции
- Г. обработки больших массивов информации

38. Одним из представителей количественной школы является:

- А. Р. Калман
- Б. М. Фоллетт
- В. Г. Эмерсон
- Г. М. Вебер

39. Модель представляет собой ... отображение реальной ситуации.

- А. абсолютно точное, не допускающее отклонений
- Б. схематическое, упрощенное
- В. предельно подробное
- Г. свободное, ничем не ограниченное

40. Методы, разработанные авторами количественной школы, позволили использовать в менеджменте последние достижения в области ... и т.п.

- А. математики, информатики, теории систем
- Б. биологии, химии, геологии
- В. аэродинамики, астрономии, истории
- Г. юриспруденции, политических наук

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

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

1. Системный подход к менеджменту получил развитие с:

- А. 1950-х гг. по настоящее время
- Б. 1930-х по 1950-е гг.
- В. 1990-х гг. по настоящее время
- Г. 1950-х по 1990-е гг.

2. Одним из представителей системного подхода, впервые рассмотревших предприятие как социальную систему, был:

- А. Ч. Бернارد
- Б. Д. Мак-Грегор
- В. Г. Саймон
- Г. Э. Мейо

3. Элементы системы оказывают друг на друга воздействие в соответствии с:

- А. целью самого большого элемента системы
- Б. ситуацией
- В. общей целью системы
- Г. целями этих элементов

4. Автором общей теории систем был:

- А. Р. Калман
- Б. Л. Берталанфи
- В. Г. Саймон
- Г. А. Богданов

5. Строгое математическое описание систем дал в своих трудах:

- А. Л. Берталанфи
- Б. Ф. Тейлор
- В. А. Богданов
- Г. Р. Калман

6. Система:

- А. обладает свойством, представляющим собой сумму свойств входящих в нее элементов
- Б. обладает одним или несколькими свойствами, которых нет у ее элементов
- В. обладает свойством самого большого и динамичного элемента
- Г. не может обладать свойствами, которых нет у ее элементов

7. Элементы, составляющие систему, называют:

- А. долями и состояниями
- Б. агрегатами или надсистемами
- В. компонентами или подсистемами
- Г. фрагментами и секторами

8. «Общая теория систем» появилась в:

- А. 70-е гг. XX в.
- Б. 30-е гг. XX в.
- В. 80-е гг. XIX в.
- Г. 50-е гг. XX в.

9. Современный менеджмент рассматривает организацию как ... систему.

- А. изолированную
- Б. открытую
- В. закрытую
- Г. техническую

10. Система — это совокупность:

- А. последовательно связанных этапов какого-либо процесса
- Б. взаимосвязанных и взаимно влияющих друг на друга элементов
- В. несвязанных друг с другом элементов
- Г. взаимосвязанных, но не влияющих друг на друга элементов

11. Категория, определяющая, насколько результат, полученный в ходе процесса, соответствует потребностям потребителя этого результата, называется:

- А. результативностью
- Б. последовательностью
- В. удовлетворительностью
- Г. взаимодействием

12. В процессном подходе под термином «потребитель»:

- А. всегда понимается клиент организации
- Б. всегда понимается конечный потребитель продукта (услуги), производимого организацией
- В. может пониматься сотрудник другого подразделения организации
- Г. не может пониматься никто, кроме руководителя подразделения, ответственного за очередной этап процесса

13. В 1980-е гг. появились идеи перехода к принципиально новому виду построения организаций и группировке работ — управлению через:

- А. мотивацию сотрудников
- Б. управленческие решения
- В. бизнес-процессы
- Г. задачи

14. Процесс — это:

- А. совокупность подразделений компании с учетом информационных и других связей между ними
- Б. совокупность взаимосвязанных и взаимно влияющих друг на друга элементов, имеющих иерархическое строение
- В. последовательность исполнения основных функций менеджмента, направленных на повышение эффективности управления в интересах руководства компании
- Г. последовательность исполнения работ, направленных на создание результата, имеющего ценность для потребителя

15. Способность процесса достигать определенного результата называется его:

- А. взаимодействием
- Б. необратимостью
- В. целенаправленностью
- Г. последовательностью

16. Процессы планирования, учета и анализа, создания инфраструктуры управления, разработки новых продуктов и услуг относятся к:

- А. управленческим
- Б. сопутствующим
- В. вспомогательным
- Г. межсекционным

17. Процессный подход рассматривает управление как:

- А. процесс построения математической модели организации и использования ее для анализа работы и прогноза событий
- Б. непрерывную серию взаимосвязанных функций и связующих процессов
- В. иерархическую систему полномочий и ответственности менеджеров
- Г. искусство точно знать, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим и дешевым способом

18. Очередность действий, выполняемых в соответствии с установленными условиями процесса, называется его:

- А. последовательностью
- Б. условностью
- В. очевидностью
- Г. периодичностью

19. Процессы, в результате которых создается добавленная стоимость, называются:

- А. вспомогательными
- Б. основными
- В. экономическими
- Г. глобальными

20. Первое упоминание о процессном подходе как отдельной области исследования относится к:

- А. 1920-м гг.
- Б. 1950-м гг.
- В. 2000-м гг.
- Г. 1970-м гг.

21. В 1920-х гг. «закон ситуации» был выдвинут:

- А. М. Фоллетт
- Б. П. Друкером
- В. А. Файолем
- Г. Т. Берносом

22. Толчком к созданию ситуационной теории послужили исследования:

- А. Т. Бернса и Г. Сталкера
- Б. А. Чандлера и Р. Дэйвиса
- В. П. Друкера и А. Чандлера
- Г. П. Лоуренса и Дж. Лорша

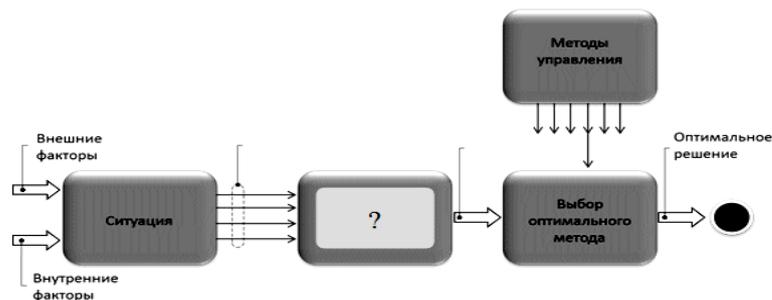
23. Такие ученые, как П. Друкер, А. Чандлер и Р. Дэйвис особое значение придавали распространению:

- А. практического опыта менеджеров, конкретных приемов и методов управления
- Б. знаний и навыков в области производственного и проектного менеджмента
- В. общетеоретических основ управления коммерческими организациями
- Г. опыта повышения эффективности торгово-закупочной деятельности на промышленных предприятиях США и Великобритании

24. Основной практической задачей ситуационного подхода является выбор приемов и методов управления:

- А. наиболее хорошо освоенных конкретным менеджером в прошлых ситуациях
- Б. наиболее эффективных в любой управленческой ситуации, возможной для данной организации (подразделения)
- В. возможных (допустимых) в сложившейся конкретной ситуации
- Г. наиболее эффективных в сложившейся конкретной ситуации

25. На приведенной схеме ситуационного подхода этап, обозначенный знаком «?», называется «... ситуацией».



- А. идентификация
- Б. эффект от сложившейся

- В. оптимизация
- Г. формирование

26. К требованиям, предъявляемым к работе менеджера методологией ситуационного подхода, не относится:

- А. умение безошибочно распознавать сложившуюся ситуацию
- Б. навык составления инструкций и регламентов, сохраняющих свою актуальность на протяжении как можно более длительного времени
- В. знание методов управления, доказавших свою эффективность
- Г. навык выбора оптимального для данной ситуации управленческого решения

27. Подлинными основателями ситуационного подхода к изучению организаций признаются:

- А. П. Лоуренс и Дж. Лорш
- Б. П. Друкер и А. Чандлер
- В. Т. Бернс и Г. Сталкер
- Г. М. Фоллетт и Г. Эмерсон

28. Т. Бернс и Г. Сталкер проводили исследования на машиностроительных, электронных и текстильных фирмах Великобритании в:

- А. 1960–1961 гг.
- Б. 1989–1992 гг.
- В. 1974–1975 гг.
- Г. 1959–1964 гг.

29. Одним из требований, которые методология ситуационного подхода предъявляет к менеджеру, является:

- А. высокая стрессоустойчивость
- Б. умение планировать деятельность организации (подразделения) на максимально длительные периоды времени
- В. знание основных функций менеджмента и умение применять их независимо от условий
- Г. навык прогнозирования вероятных последствий от применения каждого метода управления

30. В менеджменте понятие «ситуационность» означает, что действия руководителей:

- А. зависят от условий, в которых они осуществляются
- Б. не должны зависеть от условий, в которых они осуществляются
- В. в основном зависят от мнения высшего руководства и мало зависят от других факторов
- Г. никак не связаны с ситуацией, сложившейся в организации, и являются оптимальными независимо от этой ситуации

31. П. Друкер является автором теории о:

- А. рациональном предпринимательстве
- Б. всеобщем управлении
- В. локальном менеджменте
- Г. глобальном рынке

32. В своих ранних трудах П. Друкер выделил три основополагающие функции менеджера: «управление ...» (Выбрать несколько правильных ответов):

- А. производством
- Б. другими менеджерами
- В. работниками
- Г. доставкой материальных ресурсов
- Д. собственниками
- Е. бизнесом

33. Журнал «BusinessWeek» назвал П. Друкера «человеком, который ...».

- А. придумал понятие «менеджмент»
- Б. изобрел экономику

В. научил мир быть лучше

Г. изобрел менеджмент

34. Книга П. Друкера «Эффективный управляющий» впервые была опубликована в ... г.

А. 1988

Б. 1966

В. 1955

Г. 1999

35. П. Друкер утверждал, что менеджера «нельзя научить эффективности, ...».

А. но ей можно и нужно научиться самому

Б. его можно научить только результативности

В. поэтому профессиональная подготовка менеджеров не имеет смысла

Г. поэтому менеджеры не должны тратить время на попытки повысить эффективность своего труда

36. Главным научным вкладом П. Друкера считается систематизация знаний по проблемам управления и:

А. выделение менеджмента в отдельную науку

Б. определение менеджмента как профессиональной деятельности

В. выделение четырех функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль

Г. формирование взгляда на менеджмент, как на сферу практической деятельности, не требующей специальной подготовки

37. Предложенная П. Друкером система менеджмента, в соответствии с которой конкретные цели вырабатываются менеджерами совместно с подчиненными, а процесс их достижения периодически оценивается, называется:

А. командообразованием

Б. управлением по целям

В. стратегическим целеполаганием

Г. целеуказанием

38. П. Друкер является автором концепции:

А. финансового менеджера

Б. инициативного сотрудника

В. информационного работника

Г. прогрессивного предпринимателя

39. Одной из первых работ П. Друкера является книга:

А. «Принципы научного менеджмента»

Б. «Управление жизненным циклом корпорации»

В. «Концепция корпорации»

Г. «Общее и промышленное управление»

40. Годы жизни Питера Друкера:

А. 1921–2008 гг.

Б. 1910–2000 гг.

В. 1809–1875 гг.

Г. 1909–2005 гг.

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

ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.

1. Среди основных докладчиков на Первой Всероссийской инициативной конференции 1921 г. были такие ученые, как (Выбрать несколько правильных ответов):

А.В. Бехтерев

Б.В. Соловьев
В.А. Гастев
Г.М. Вебер
Д. В. Стеклов
Е. А. Богданов

2. Историки менеджмента называют период 1930–1950 гг. этапом ... российской управленческой науки.

А. активного возрождения
Б. «догоняющего» развития
В. интенсивного развития на мировом уровне
Г. затяжного кризиса и глубокого отставания

3. В центре управленческих идей русского психофизиолога В. Бехтерева находился:

А. интеллект руководителя предприятия, обеспечивающий результативность работы
Б. руководитель как побуждающий и контролирующий элемент любой организации
В. работник как сложное биосоциальное существо
Г. инженер как специалист, обеспечивающий эффективность производства

4. Мысль о том, что «научно организованный труд есть — попытка научить человека тратить свою энергию с наибольшей производительностью с учетом возможностей организма» лежала в основе взглядов русского ученого:

А. П. Керженцева
Б. Н. Витке
В. Е. Розмирович
Г. В. Бехтерева

5. Автором научного труда «Тектология. Всеобщая организационная наука» является:

А. Н. Витке
Б. Ф. Дунаевский
В. А. Богданов
Г. П. Керженцев

6. Этап зарождения науки о менеджменте в России принято считать ... гг.

А. 1900–1910
Б. 1930–1950
В. 1800–1820
Г. 1920–1930

7. «Тейлоровский бум» в России пришелся на ... гг.

А. 1911–1914
Б. 1905–1917
В. 1885–1905
Г. 1914–1920

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

А. В. Соловьевым
Б. А. Гастевым
В. П. Есманским
Г. А. Богдановым

9. 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

10. 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

11. В 1920—1930-е гг. российскими учеными был сформулирован ... подход к анализу проблем менеджмента.

- А. политический
- Б. психологический
- В. коммерческий
- Г. социальный

12. Российский ученый А. Гастев разделял взгляды Ф. Тейлора, однако, в отличие от идей Ф. Тейлора, в теории А. Гастева центральное место занимал ... фактор.

- А. человеческий
- Б. производственный
- В. экономико-политический
- Г. философский

13. Идеи Н. Витке встретили в России 1930-х годов:

- А. продолжение и развитие в виде научной методологии
- Б. полное одобрение и поддержку большинством ученых и политиков
- В. непонимание и критику со стороны некоторых ученых и руководителей страны
- Г. всестороннюю поддержку со стороны руководства страны

14. Причинами нового всплеска интереса к управленческой науке в Советском Союзе в конце 1950-х — начале 1960-х годов стали:

- А. визиты в СССР западных специалистов и ученых в области научного менеджмента
- Б. рост масштабов производства и усложнение экономических связей
- В. падение объемов производства и заметные отставания науки и экономики СССР от ведущих стран
- Г. научные изыскания отечественных ученых в области менеджмента

15. Кризис отечественной управленческой мысли был преодолен к концу ... годов.

- А. 1970-х — началу 1980-х
- Б. 1940-х — началу 1950-х
- В. 1950-х — началу 1960-х
- Г. 1960-х — началу 1970-х

16. Доктрина «человеческих отношений» сформировалась в США ... аналогичных взглядов в России.

- А. задолго до появления
- Б. несколько позже появления
- В. в одно время с появлением
- Г. спустя несколько лет после появления

17. Современный этап развития науки о менеджменте в России характеризуется:

- А. почти полным исчезновением научных центров, занимающихся проблемами менеджмента
- Б. лидирующим положением российской науки в сфере менеджмента и теории организации
- В. отсутствием у отечественных ученых интереса к науке об управлении
- Г. появлением новых научных центров и активным проведением исследований в области менеджмента

18. По оценкам историков менеджмента, «управленческий бум», начавшийся в Советском Союзе после преодоления затяжного кризиса управленческой науки, продолжался вплоть до ... годов.

- А. 1970-х
- Б. 1960-х
- В. 1980-х
- Г. 1990-х

19. В 1925 г. российский ученый Н. Витке утверждал, что «Современный администратор — это, прежде всего — ...».

- А. технически подготовленный специалист
- Б. талантливый предприниматель
- В. твердый, автократичный руководитель
- Г. строитель людских отношений

20. В конце ... годов в России произошел окончательный переход от рыночной системы хозяйствования к командно-административной.

- А. 1930-х — начале 1940-х
- Б. 1940-х — начале 1950-х
- В. 1950-х — начале 1960-х
- Г. 1920-х — начале 1930-х

21. Как осуществляется текущий контроль в организации?

- А. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
- Б. Путем наблюдения за работой работников;
- В. + С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
- Г. Путем докладов на сборах и совещаниях;
- Д. Вышестоящей структурой.

22. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

- А. Специалисты;
- Б. Работники;
- В. + Руководители;
- Г. Отдельные руководители;
- Д. Министерства.

23. Контроль - это:

- А. + Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;
- Б. Вид человеческой деятельности;
- В. Наблюдение за работой персонала организации;
- Г. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;
- Д. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.

24. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:

- А. + Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала;
- Б. Создавать соответствующие социальные условия для персонала;
- В. Создавать соответствующие организационные условия для персонала;
- Г. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала;
- Д. Постоянно повышать квалификацию персонала.

25. Контроль должен быть:

- 1. Объективным и гласным;
- 2. Гласным и действенным;
- 3. + Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным.
- 4. Эффективным;
- 5. Текущим.

26. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?

1. Получение высоких материальных вознаграждений;
2. + Гармонизация между трудом и капиталом;
3. Признание заслуг;
4. Постоянное повышение квалификации персонала;
5. Достижение конкурентного преимущества.

27. Какие основные группы потребностей выделил украинский ученый Туган-Барановский?

1. Физиологические и альтруистические;
2. Половые и физиологические;
3. + Физиологические, половые, симптоматические инстинкты и потребности, альтруистические;
4. Физиологические и симптоматические;
5. Физиологические, потребности в безопасности, в отношениях принадлежности, в самовыражении, в самоактуализации.

28. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?

1. Со времен появления денег;
2. Со времен возникновения организаций;
3. Со времен появления руководителя организации;
4. + Со времен зарождения организованного производства;
5. Во время буржуазных революций в Европе.

29. Как следует понимать мотивы престижа?

1. Попытки работника занять высшую должность в организации;
2. + Попытки работника реализовать свою социальную роль, взять участие в общественно важной работе;
3. Попытки работника получать высокую зарплату;
4. Попытки работника взять участие в общественной работе;
5. Попытки работника иметь влияние на других людей.

30. Какие основные группы мотивов к труду выделил украинский ученый В. Подмарков?

1. Обеспечение и признание;
2. Признание и престиж;
3. + Обеспечение, признание, престиж;
4. Обеспечение и престиж;
5. Имидж, престиж.

31. Оперативные планы разрабатываются сроком на:

1. + Полгода, месяц, декаду, неделю;
2. По рабочим дням;
3. 3-5 лет;
4. 1 год;
5. 10 лет.

32. Под планированием понимают:

1. Вид деятельности;
2. + Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
3. Перспективу развития;
4. Состояние организации;
5. Интеграцию видов деятельности.

33. Организационное планирование осуществляется:

1. Только на высшем уровне управления;
2. На высшем и среднем уровнях управления;
3. На среднем уровне управления;

4. + На всех уровнях управления;
5. Определение потребностей подчиненных.

34. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:

1. + Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;
2. Установление целей организации;
3. Определение путей и средств выполнения заданий;
4. Определение способов достижения целей организации;
5. Моделирование действий организации.

35. Одна из форм монополии, объединение многих промышленных, финансовых и торговых предприятий, которые формально сохраняют самостоятельность, а фактически подчинены финансовому контролю и руководству главенствующей в объединении группе предприятий:

1. + Концерн;
2. Картель;
3. Консорциум;
4. Корпорация;
5. Ассоциация.

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

1. Дочернее товарищество;
2. Товарищество с ограниченной ответственностью;
3. Полное товарищество;
4. + Коммандитное товарищество;
5. Акционерное общество.

37. Вид хозяйственной деятельности, при которой ее участники отвечают по долгам предприятия своими взносами в уставной фонд, а при недостатке этих сумм - дополнительное имущество, которое им принадлежит:

1. Полное товарищество;
2. Товарищество с ограниченной ответственностью;
3. Коммандитное товарищество;
4. + Товарищество с дополнительной ответственностью;
5. Производственный кооператив.

38. Вид хозяйственной деятельности, когда все ее участники занимаются совместной предпринимательской деятельностью и несут солидарную ответственность по обязательствам общества всем своим имуществом это -:

1. Товарищество с дополнительной ответственностью;
2. Товарищество с ограниченной ответственностью;
3. + Полное товарищество;
4. Коммандитное товарищество;
5. Акционерное общество.

39. Организация, которая имеет однозначные внутренние взаимосвязи жесткую регламентацию всех сторон деятельности это:

1. Первичная организация;
2. Органическая организация;
3. Вторичная организация;
5. На корпоративном уровне.

40. К средствам мотивации труда не относятся:

1. Вознаграждения;
2. Проведение производственных совещаний;

3. Повышение квалификации персонала;
4. + Обеспечение условий для самовыражения;
5. Объявление благодарности.

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

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. Менеджмент – это:
 - а. управление человеческим коллективом в процессе общественного производства
 - б. целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для достижения целей организации
 - в. управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами, компаниями и т.д.
 - г. **деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений**
2. Менеджмент как наука – это:
 - а. **комплекс знаний о методах и способах управления производством**
 - б. экономическая наука о способах подготовки, принятия и реализации управленческих решений в сфере производства
 - в. система методологических приемов и способов для изучения науки менеджмент
 - г. отрасль знаний со специфическим предметом и методами изучения закономерностей
3. **Главное содержание менеджмента – это:**
 - а. **обеспечение эффективной деятельности организации по достижению ее целей**
 - б. интегрированный процесс выработки решений по использованию ресурсов производственно-хозяйственной системы
 - в. организация деятельности аппарата управления производственно-хозяйственной системы
 - г. управление производством, кадрами и финансами для достижения поставленных целей
4. **Кто такой менеджер?**
 - а. профессия, которую может освоить человек, независимо от его психофизических характеристик
 - б. человек, прошедший специальную подготовку и добивающийся результата посредством труда других людей
 - в. профессионал-организатор, обладающий определенной суммой знаний в сфере управления производством, технологии и экономики
 - г. **субъект управления, должностное лицо в организации, обладающий знаниями и навыками управления, наделенный полномочиями и ответственностью**
5. **Что является основными факторами развития менеджмента?**
 - а. разделение и кооперация труда, технико-технологический уровень производства
 - б. особенности и особый уровень производства, уровень развития науки и технологий
 - в. доминирующий способ общественного производства
 - г. **уровень развития информационно-технического обеспечения производства и оснащенности управленческого труда**
6. **Что является объектом и субъектом менеджмента?**
 - а. технические ресурсы
 - б. **люди**
 - в. финансовые ресурсы
 - г. технологии

- 7. Главной задачей менеджера является:**
- а. максимизация прибыли
 - б. организация труда персонала
 - в. получение максимальной отдачи от имеющихся ресурсов**
 - г. налаживание системы внутрифирменных коммуникаций
- 8. Менеджмент и управление – это:**
- а. одно и то же
 - б. разные, но связанные между собой процессы
 - в. взаимосвязанные процессы, в которых менеджмент является особой областью управления**
 - г. взаимосвязанные процессы, в которых управление является особой областью менеджмента
- 9. Использование какой функции менеджмента обеспечивает распределение работников по рабочим местам?**
- а. планирование
 - б. контроль
 - в. организация**
 - г. мотивация
- 10. В какой стране сложились условия, способствовавшие появлению менеджмента?**
- а. Аргентине
 - б. Бразилии
 - в. Польше
 - г. США**
- 11. Что не является продуктом труда менеджера?**
- а. Выполненная функция
 - б. Решенная задача
 - в. Готовая продукция**
 - г. **Управленческое решение**
- 12. В системе управления организацией - объект управления - это?**
- а. связующая подсистема
 - б. управляющая подсистема
 - в. финансовая подсистема
 - г. управляемая подсистема**
- 13. В системе управления организацией - субъект управления - это?**
- а. управляющая подсистема**
 - б. управляемая подсистема
 - в. связующая подсистема
 - г. финансовая подсистема
- 14. В какой из школ менеджмента были впервые выделены управленческие функции?**
- а. школа научного управления
 - б. школа человеческих отношений и школа поведенческих наук
 - в. административная или классическая школа управления**
 - г. школа науки управления или математическая школа управления
- 15. Какая из теорий менеджмента больше других опиралась на использовании личного опыта менеджеров?**
- а. теория организационной культуры
 - б. количественная теория менеджмента
 - в. ситуационная теория менеджмента**
 - г. теория массового обслуживания
- 16. Использование ситуационного подхода предполагает прежде всего:**

- а. анализ человеческих отношений в группе
 - б. систематическое нормирование труда сотрудников
 - в. развитие «ситуационного мышления»
 - г. все ответы неверны
17. **Процессный подход рассматривает управление как**
- а. непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций
 - б. взаимодействие работников
 - в. определённую ситуацию
 - г. совокупность элементов системы
18. **Кто был основоположником административной школы?**
- а. Гилбрет
 - б. Маслоу
 - в. Тейлор
 - г. Файоль
19. **Какую задачу преследовала административная школа?**
- а. совершенствование управления организаций в целом
 - б. повысить эффективность на конкретных рабочих местах
 - в. определить лидера в трудовом коллективе
 - г. изучить межличностные отношения в коллективе
20. **Какого подхода к менеджменту не существует?**
- а. процессный
 - б. динамический
 - в. ситуационный
 - г. системный
21. **Необходимость адаптации к внешней среде – основной принцип:**
- а. теории естественного отбора
 - б. теории зависимости от ресурсов
 - в. теории жизнеспособности структуры
 - г. теории конкуренции
22. **Что поступает в организацию из внешней среды?**
- а. нормативы
 - б. отчетные данные
 - в. цели
 - г. ресурсы
23. **Что поступает во внешнюю среду из организации?**
- а. внутриотраслевые нормативы
 - б. информация
 - в. ресурсы
 - г. отчетные данные
24. **Метод управления – это:**
- а. совокупность приёмов и способов воздействия на управляемый опыт для достижения поставленных организацией целей
 - б. существенные, повторяющиеся, объективные взаимосвязи явлений и процессов в хозяйственной деятельности
 - в. совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которая образует определённую целостность
 - г. область трудовой деятельности
25. **Экономические методы воздействуют на личные интересы работников через:**

- а. правильно поставленную критику
 - б. заработную плату, премии, штрафы**
 - в. ценообразование
 - г. дисциплину
- 26. Социально-психологические методы действуют на основе:**
- а. экономических законов и закономерностей развития природы и общества
 - б. на основе формирования и развития общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых ценностей
 - в. организационных отношений**
 - г. экономических интересов личности
- 27. Кто находится на вершине управленческой пирамиды?**
- а. технические исполнители
 - б. руководитель**
 - в. гл. специалисты
 - г. зав. цеха
- 28. Первым методом мотивации был**
- а. теория Врума
 - б. «кнут и пряник»
 - в. теория Маслоу**
 - г. теория справедливости Адамса
- 29. Верхним уровнем в пирамиде Маслоу было:**
- а. самоутверждение
 - б. стремление к контактам
 - в. самовыражение**
 - г. физиологические потребности
- 30. Какие 3 вида потребностей выделил Мак Клеlland:**
- а. пища, жильё, отдых
 - б. авторитет, лидерство, известность
 - в. успех, причастность, власть**
 - г. безопасность, уверенность в будущем, стабильность
- 31. Что не является внутренней переменной организации?**
- а. структура
 - б. цель
 - в. люди
 - г. законодательство**
- 32. Какие факторы влияют на внешнюю среду организации?**
- а. прямые и косвенные**
 - б. основные и дополнительные
 - в. главные и второстепенные
 - г. глобальные и локальные
- 33. Организация – это...**
- а. 1 человек
 - б. 2 человека, деятельность которых координируется для достижения общей цели**
 - в. 3 человека
 - г. 2 человека, которые не рассматривают себя как часть группы
- 34. Что не входит в пирамиду потребностей А. Маслоу?**
- а. потребность в принадлежности
 - б. потребность в безопасности
 - в. потребность во власти**
 - г. потребность в самовыражении.

35. **Что является предметом труда объекта управления?**
- информация
 - готовая продукция**
 - функция управления
 - управленческое решение
36. **Инновационный менеджмент это:**
- самостоятельная наука
 - совокупность методов управления персоналом
 - совокупность методов и форм управления инновационной деятельностью**
 - фундаментальное исследование
37. **Как могут быть связаны между собой функциональные звенья в организационной структуре управления?**
- вертикальными связями
 - горизонтальными связями**
 - функциональными связями
 - всеми перечисленными связями
38. **Какие методы традиционно выделяют в менеджменте?**
- административные и бюрократические**
 - бюрократические и социально-психологические
 - социально-психологические и демократические
 - экономические и административные
39. **Какие психологические факторы влияют на работника организации?**
- непроизводственные
 - внутренние
 - производственные
 - внешние**
40. **Какие элементы образуют среду прямого влияния?**
- развитие техники и технологии
 - политическая ситуация**
 - конкуренты
 - законодательные акты

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ИОПК-9.2. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.

- Какую основную задачу ставили и решали представители школы научного менеджмента?
 - поддержание удовлетворительного социально-психологического климата в организации
 - развитие инновационного менеджмента
 - максимальное увеличение производительности труда на рабочем месте**
 - определение функций и принципов эффективного менеджмента
- Лидерство в теории менеджмента можно определить как:
 - условия функционирования организации
 - способность оказывать влияние на личность и группы людей**
 - размер заработной платы
 - победу в конфликте

3. Мотивация – это...
 - а. совокупность приемов и способов поведения
 - б. совокупность элементов, связанных между собой
 - в. побуждение человека или группы людей, у каждого из которых есть свои собственные потребности к работе по достижению целей**
 - г. совокупность основных руководящих ориентиров, которым необходимо следовать в управленческой деятельности
4. Функция “контроль “ включает в себя:
 - а. определение ресурсов
 - б. определение и выбор целей организации
 - в. отбор, обучение кадров
 - г. установление стандартов, сравнение выполненной работы со стандартами**
5. Что не включает в себя функция планирования?
 - а. выбор целей и постановку задач планирования
 - б. материальное вознаграждение**
 - в. определение стратегии
 - г. определение миссии
6. Что не относится к факторам внешней среды косвенного воздействия?
 - а. технологии и НТП
 - б. трудовые ресурсы**
 - в. состояние экономики
 - г. социокультурные политические факторы
7. «Мозговая атака» относится к управленческим решениям:
 - а. коллективным**
 - б. единоличным
 - в. рутинным
 - г. стандартным
8. Интуитивные решения:
 - а. это выбор, обусловленный знаниями и накопленным опытом
 - б. это выбор, сделанный только на основе того, что он правильный**
 - в. это выбор, сделанный на основе аналитического процесса
 - г. это коллективный выбор
9. Под принятием решения понимается:
 - а. способ побуждения людей для достижения определенных целей
 - б. процесс формирования альтернатив
 - в. процесс обмена информацией между двумя и более субъектами
 - г. сознательный выбор действий из имеющихся альтернатив для достижения желаемых результатов**
10. Сколько по времени длится процесс “мозговая атака”:
 - а. 30мин
 - б. 1,5 часа**
 - в. 4 часа
 - г. 10 часов
11. Делегирование полномочий можно определить как:
 - а. процесс, при котором руководители поручают часть своих прав людям, ответственным перед ним, тем самым, преумножая свою власть**
 - б. способ побуждения людей для достижения поставленной цели
 - в. совокупность работников аппарата управления, которые находятся на одном управленческом уровне
 - г. разработка планов на перспективу
12. Как классифицируются предприятия по отношению к прибыли:
 - а. коммерческие и некоммерческие**

- б. малые, средние, крупные
 - в. малые и коммерческие
 - г. общие и частные
13. Какой орган управления не характерен для акционерного общества:
- а. общее собрание
 - б. председатель**
 - в. наблюдательный совет
 - г. генеральный директор
14. Держатели акций являются:
- а. совладельцами предприятия**
 - б. членами предприятия
 - в. наблюдателями
 - г. экспертами
15. Что выступает связующим звеном всех управленческих функций (планирование, организация, мотивация, контроль):
- а. управленческое решение**
 - б. коммуникация
 - в. экономические методы
 - г. оперативное управление
16. SWOT-анализ не предусматривает выявление и подробное рассмотрение:
- а. конкурентных преимуществ**
 - б. сильных сторон фирмы
 - в. благоприятных возможностей для бизнеса
 - г. слабых сторон организации
17. Процесс принятия решений начинается с:
- а. формулировки миссии предприятия
 - б. постановки управленческих целей**
 - в. выявления проблемы
 - г. определения лица, ответственного за принятие решений
18. Суть делегирования состоит:
- а. в установление приоритетов
 - б. передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена
 - в. передаче ответственности на более низкий уровень управления**
 - г. в доверии к своим подчиненным
19. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:
- а. удовлетворенность партнеров по коммуникации
 - б. доброжелательная атмосфера общения
 - в. желание сторон продолжать коммуникации
 - г. близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения**
20. Корпоративная культура основана:
- а. на принятых в обществе формах поведения
 - б. на правилах, определяемых руководством организации
 - в. на разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях**
 - г. на особенностях производства
21. Стресс на рабочем месте требует:
- а. устранения
 - б. регулирования**
 - в. обращения к врачу
 - г. смены работы
22. Инструментом каких методов менеджмента является стиль руководства?
- а. экономических
 - б. административных

- в. в социально-психологических**
г. правовых
23. Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы?
а. можно
б. в большинстве случаев
в. нельзя
г. в редких случаях
24. Принцип планирования в современном менеджменте гласит –
а. от нормативного управления к рациональному управлению
б. от будущего к настоящему
в. от управления финансами к управлению сбытом
г. от прошлого к будущему
25. Социально-психологические методы менеджмента способствуют формированию в организации:
а. инфраструктуры
б. иерархических отношений
в. морально-психологического климата
г. административного принуждения
26. Творчество менеджеров в процессе управления реализуется с помощью:
а. внедрения эффективной системы премирования
б. функций менеджмента
в. диагностики проблемы
г. повышения качества продукции
27. Назовите наиболее важную черту современной модели менеджмента:
а. всеобъемлющая компьютеризация процесса управления
б. возрастание требований к кадровому обеспечению менеджмента
в. быстрое изменение организационных форм производства и управления ими
г. изменение отношений между менеджментом предприятия и персоналом
28. Является ли управление производительным трудом?
а. да, т.к. управление создает новую стоимость
б. нет, это всего лишь надзор и контроль
в. нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства
г. да, поскольку это вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность всего трудового организма
29. Что нельзя отнести к инструментам организационно-распорядительных методов менеджмента?
а. нормы и нормативы
б. регламенты
в. системы материального стимулирования
г. приказы и распоряжения
30. Что нельзя отнести к инструментам экономических методов менеджмента?
а. планы
б. приказы
в. директивные показатели
г. экономические рычаги воздействия
31. Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха?
а. люди-продукция-прибыль
б. прибыль-люди-продукция
в. продукция-прибыль-люди

- г. люди-прибыль-продукция
32. Устойчивое финансовое состояние организации основывается на:
- а. **платежеспособности**
 - б. доходности
 - в. оборачиваемости активов
 - г. рентабельности производства.
33. Основными компонентами модели коммуникации являются:
- а. объект, субъект, взаимодействие
 - б. **источник, сообщение, канал, получатель**
 - в. объект, субъект, влияние, обратная связь
 - г. внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие
34. Осознание человеком побуждения к деятельности называется:
- а. **мотивом**
 - б. потребностью
 - в. мотивацией
 - г. восприятием
35. Осознанная необходимость в чем-либо называется:
- а. **потребностью**
 - б. мотивацией
 - в. восприятием
 - г. установкой
36. Процесс побуждения себя и других к деятельности называется:
- а. **мотивацией**
 - б. коммуникацией
 - в. установкой
 - г. управлением
37. Различия между национальными системами управления определяет:
- а. религия
 - б. закон
 - в. **менталитет**
 - г. традиция
38. В процессе межличностного общения менеджер использует язык:
- а. официальный и просторечный
 - б. жестов и мимики
 - в. **вербальный и невербальный**
 - г. деловой и общепринятый
39. Современный менеджмент рассматривает конфликт как:
- а. следствие плохого характера сотрудников
 - б. **инструмент для организационных изменений**
 - в. необходимость смены руководителя
 - г. зло, которое нельзя допускать в организации
40. Современная теория считает, что создать организацию с идеально сложными процессами коммуникации:
- а. возможно, но на практике встречается редко
 - б. возможно только с помощью менеджеров
 - в. возможно, но требует больших управленческих усилий
 - г. **невозможно**

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ИОПК-9.3. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

1. Правильный менеджмент в проблеме коммуникации состоит в необходимости сознательно:
 - а. активизировать процессы коммуникации в организации
 - б. упорядочить процессы коммуникации
 - в. сделать все процессы коммуникации эффективными
 - г. **снижать частоту случаев неэффективной коммуникации**
2. Контроль в менеджменте является функцией:
 - а. независимой
 - б. **парной**
 - в. универсальной
 - г. специфической
3. Вознаграждение принято делить на:
 - а. внутреннее и внешнее
 - б. официальное и неофициальное
 - в. текущее и ожидаемое
 - г. **материальное и моральное**
4. Наука «менеджмент» возникла в условиях:
 - а. **становления крупного бизнеса**
 - б. краха эпохи «свободного предпринимательства»
 - в. перехода к фабричному производству
 - г. роста активности трудящихся
5. Из чего состоит механизм менеджмента?
 - а. внутрифирменное управление, управление производством
 - б. управление персоналом, управление производством
 - в. внутрифирменное управление, управление персоналом
 - г. **все перечисленное**
6. Конечной целью менеджмента является:
 - а. развитие технико-экономической базы
 - б. **обеспечение прибыльности фирмы**
 - в. рациональная организация производства
 - г. повышение квалификации и творческой активности работника
7. Определите принципы, лежащие в основе менеджмента:
 - а. единоначалие, мотивация, лидерство, обратная связь
 - б. научность, ответственность, правильный выбор и расстановка кадров
 - в. экономичность, обратная связь, управление персоналом
 - г. **все перечисленное**
8. Из каких составляющих складывается менеджмент?
 - а. стратегическое управление, контроль
 - б. оперативное управление
 - в. контроль и оперативное управление
 - г. **все перечисленное**
9. К организационным документам не относятся:
 - а. штаты учреждений
 - б. порядок и правила деятельности
 - в. уставы учреждений
 - г. **объявления о начале распродаж**
10. Одной из основных функций менеджмента является:
 - а. наблюдение за ходом производства

- б. методическое обеспечение принятия решения
 - в. планирование**
 - г. издание приказов и распоряжений
11. Цели – это:
- а. то, что нужно осуществить**
 - б. выполнение функций менеджмента
 - в. миссия организации
 - г. направление деятельности
12. Среди приведенных ниже утверждений одно является неверным. Назовите его.
- а. управление возникло задолго до появления менеджмента
 - б. основной функцией менеджмента является координация
 - в. менеджер всегда выполняет управленческие функции**
 - г. менеджер может явиться одновременно собственником предприятия
13. Важным принципом использования ресурсов сети Интернет в менеджменте является:
- а. стоимость информационных услуг
 - б. секретность информации**
 - в. широкий диапазон видов предоставления информации
 - г. поиск возможных управленческих проблем
14. Ключевой компетенцией менеджера является:
- а. объединение людей**
 - б. постановка целей и задач
 - в. формирование организационной структуры
 - г. осуществление контроля
15. Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств, называется:
- а. лидером**
 - б. менеджером
 - в. субъектом
 - г. универсумом
16. Одна из моделей российского менеджмента – менеджмент здравого смысла – это:
- а. менеджмент малого и среднего бизнеса**
 - б. управления корпорациями
 - в. оффшорный бизнес
 - г. международный маркетинг
17. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является:
- а. соотношение прибыли и затрат на управление
 - б. технико-экономические показатели
 - в. степень удовлетворенности сотрудников в результатах своей деятельности
 - г. уровень заработной платы руководителя организации**
18. Какая модель менеджмента Вам известна?
- а. японская модель**
 - б. швейцарская модель
 - в. китайская модель
 - г. норвежская модель
19. Три стадии менеджмента как процесса:
- а. экономическая, социальная, техническая
 - б. наука, искусство, практика
 - в. высшая, средняя, низшая
 - г. нет правильного ответа**
20. Оптимальный стиль управления персоналом:
- а. делегирующий
 - б. авторитарный

в. демократический

г. в зависимости от результатов ситуационного анализа

21. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:

1. Справедливости;
2. Потребностей;
3. Вознаграждений;
4. + Ожиданий;
5. Предположений.

22. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:

1. + Планирование, организация, мотивация, контроль;
2. Организация, планирование, контроль, мотивация;
3. Планирование, организация, контроль, мотивация;
4. Мотивация, контроль, планирование, организация;
5. Стратегия, планирование, организация, контроль.

23. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?

1. До фактического начала выполнения работ;
2. + После, выполнения запланированных работ;
3. В ходе проведения определенных работ;
4. Тогда, когда удобно руководителю;
5. После достижения поставленных целей.

24. Когда осуществляется текущий контроль в организации?

1. После выполнения определенных работ;
2. До фактического начала выполнения определенных работ;
3. + В ходе проведения определенных работ;
4. Тогда, когда удобно руководителю;
5. Тогда, когда удобно коллективу.

25. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

1. Достижение личных целей;
2. + Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
3. Исполнение принятых управленческих решений;
4. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного;
5. Побуждение работников к деятельности.

26. Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:

1. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей;
2. Побуждение себя к эффективной деятельности;
3. + Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей;
4. Способ влияния на персонал с целью достижения целей;
4. + Механистическая организация;
5. Динамичная организация.

27. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:

1. Создание, становление, развитие, возрождение;
2. Рождение, зрелость;
3. + Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение;
4. Рождение, зрелость, возрождение;
5. Создание, развитие, зрелость, старение.

28. К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся:

1. Потребители, конкуренты, законы;

2. + Цели, задачи;
3. Персонал, технологии;
4. Структура управления;
5. Потребители.

29. Что следует понимать под миссией организации?

1. Основные задания организации;
2. Основные функции организации;
3. Основное направление деятельности;
4. + Четко выраженные причины существования;
5. Основные принципы организации.

30. Если Вам придется объяснить что следует понимать под организацией, Вы скажете, что это:

1. Объединение людей для выполнения определенных работ;
2. + Сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели;
3. Группа людей, которые совместно реализуют определенные программы; .
4. Группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей;
5. Объединение людей по интересам.

31. К внутренней среде относятся:

1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;
2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;
3. + Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;
4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль ;
5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.

32. Тест по менеджменту. К внешней среде организации непрямого действия относятся:

1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;
2. + Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;
3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;
4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль;
5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.

33. Какие принципы менеджмента обосновал в своей книге «Никомахова этика» древнегреческий философ Аристотель?

1. + Этические и эстетические принципы;
2. Организационные;
3. Корпоративные;
4. Моральные принципы;
5. Специфические принципы.

34. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?

1. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации;
2. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом;
3. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;

4. + В организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом;

5. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.

35. Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?

1. Выполнение всеми работниками поставленных заданий;

2. + Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта;

3. Выполнение менеджерами поставленных заданий;

4. Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий;

5. Полное подчинение работников руководящему аппарату.

36. Что должны отражать современные принципы менеджмента?

1. Основные закономерности управления;

2. Основные связи, которые складываются в системе;

3. Основные отношения, которые складываются в системе;

4. + Основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;

5. Обязательное наличие цели при управлении.

37. Что является основой управления какой либо системы?

1. + Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;

2. Методы менеджмента;

3. Функции менеджмента;

4. Финансовые ресурсы;

5. Объект менеджмента.

38. Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?

1. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси;

2. В Киевской Руси;

3. + В Риме и Шумерии;

4. В Шумерии и Македонии;

5. В Русской империи.

Тест. 39. Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:

1. + Ситуационный подход;

2. Системный подход;

3. Процессный подход;

4. Поведенческий подход;

5. Текущий подход. ;

40. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с:

1. Поведенческим подходом.

2. Процессным подходом;

3. Ситуационным подходом;

4. + Системным подходом;

5. Текущим подходом.

Темы реферата/ доклада, эссе

Темы для оценки компетенции

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

УК-2_{ИУК-2.1} формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.

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

УК-3_{ИУК-3.1} понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

УК-3_{ИУК-3.2} понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

УК-3_{ИУК-3.3} анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.

УК-3_{ИУК-3.4} эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ОПК-9_{ИОПК-9.2}. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.

ОПК-9_{ИОПК-9.3}. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

Тема 1 Менеджмент и управление в информационном обществе

Смена общественных формаций (доиндустриальная, индустриальная, постиндустриальная). Характеристика моделей менеджмента с учетом характера проведения инноваций. Смена парадигмы управления в России.

Особенности экономики и социальной сферы современного общества: рост значимости нематериального капитала, экономика знаний, эффект информационно-коммуникационных технологий, непрерывная инновация.

Новые формы организации производства и обращения товаров.

Тема 2 Комплексный анализ идей управления в России 19 века

Основные направления истории управленческой мысли в России 19 века. Концепция правового государства М.М. Спианского. Роль русского предпринимательства: Строгановы, Демидовы, Морозовы, Рябушинские, Прохоровы и др.

Научные достижения отечественных ученых в области управления предприятием и предпринимателей. Начиная с конца XIX в. Основные группы концепций управления: организационно-технические и социальные и их представители. Управленческие идеи революционных демократов и народников. Обсуждение вопросов управления производством на торгово-промышленных съездах.

Вклад государственных деятелей в развитие идей управления (И.А. Вышнеградский, С.Ю. Витте и др.)

Тема 3 Организация как объект управления. Пути совершенствования управления организацией

Понятие организации и этапы ее развития. Особенности организации как объекта управления. Факторы, влияющие на управление фирмой.

Образование юридического лица и его признаки. Организационно-правовые формы хозяйствования.

Управление социально-экономическими системами (организациями): система управления и понятие организационной структуры; принципы построения структур управления.

Изменения в организационных структурах управления фирмами на современном этапе.

Тема 4 Формы организации системы менеджмента

Особенности формирования структур организации. Факторы, определяющие организационную структуру.

Понятие и особенности организационного проектирования. Этапы и методы организационного проектирования. Проектирование индивидуальных должностных инструкций.

Современные концепции организации (по Веберу, по Т. Бернсу, Д. Пигу по Минцбергу). Стадии и кризисы организационного развития.

Тема 5 Организационный инструментарий менеджмента

Матрицы разделения административных задач управления: понятие, назначение, методика построения и расчета.

Сетевые графики: правила построения и нахождения критического пути.

Сетевые матрицы: построение и примеры использования.

Информационно-технологические модели.

Тема 6 Современные модели менеджмента

Управленческие модели 1950-1970-е годы: лидерство, аутсорсинг, «4P-маркетинг» работа в командах, адхократия, сценарное планирование, ментальные карты.

1980-е годы в менеджменте: концепция пяти сил Портера, модель «7S», система «точно-в-срок», концепция TQM, ТНК, бенчмаркинг.

Менеджмент 1990-х годов: «ключевые компетенции» реинжиниринг, виртуальная организация, интеллектуальный капитал, стратегическая точка перелома, «идейное лидерство», самообучающаяся организация, система сбалансированных показателей.

Менеджмент третьего тысячелетия: брендинг, стратегический менеджмент.

Тема 7 Прогнозирование в менеджменте

Понятие прогнозирования. Типология прогнозов. Основные принципы и функции прогнозирования. Процедура прогнозирования. Основные способы прогнозирования.

Прогнозирование- основа стратегического анализа и выбора стратегии. Характеристика основных мировых трендов: экономические и геополитические тренды. Технологические тренды, социальные тренды, потребительские тренды, деловые тренды, тренды на рабочих местах.

Методы прогнозирования: методика экспертных оценок метод экстраполяции.

Тема 8 Внешняя среда бизнеса

Характеристики внешней среды. Локальная (отраслевая среда) в бизнесе: характеристика факторов. Проблемы конкуренции и баланса конкурентных сил.

Глобальная среда в бизнесе (среда косвенного влияния): характеристика факторов.

Оценка привлекательности бизнеса. Построение карты стратегических групп. Ключевые факторы успеха.

Методы анализа внешней среды. Методика PEST- анализа, методика М. Портера.

Тема 9 Внутренняя среда организации

Цели анализа внутренней среды. Ключевая концепция М. Портера: «цепочка создания ценности» и ее влияние на устройство бизнеса. Ключевые компетенции организации.

Аудит технологий. Аудит инноваций. Качество трудовых ресурсов. Анализ сильных и слабых сторон по функциональным областям: маркетинг, финансы, производство, структура управления, организационная культура и имидж.

Методика проведения SWOT-анализа.

Тема 10 Эффективное делегирование полномочий

Делегирование полномочий понятие и сущность процесса. Полномочия и ответственность, норма управляемости и уровни управления. Делегирование полномочий, централизация и децентрализация управления. Линейные, штабные и другие виды полномочий.

Распределение работы внутри организации и отдела: «жесткое» делегирование. Постановка задачи сотруднику «мягкое» делегирование.

Технологические аспекты постановки задачи. Диаграмма Эйлера-Венна. Матрица баланса полномочий и ответственности. Анализ баланса полномочий и ответственности. Препятствия на пути к делегированию и их преодоление.

Тема 11 Координация как функция менеджмента

Сущность понятия «координация в менеджменте». Факторы усложнения организационных взаимодействий. Способы координации деятельности по Гэлбрейту. Способы координации по Минцбергу. Координация на основе распределения информации и задач. Коммуникации - основа обеспечения процессов регулирования и координации.

Координация процессов и ролей в системе разделения труда. Преодоление сопротивления нововведениям. Координация на основе различных моделей делегирования полномочий.

Проблемы и механизмы координации транснационального бизнеса.

Тема 12 Мотивация деятельности в менеджменте

Процесс мотивации и его элементы. Основные свойства психики человека, влияющие на мотивацию (возрастные, типические, половые).

Теории мотивации: теории психоанализа (З.Фрейда, А.Адлера, Э. Фрома, Г.Юнга.; теории научения (И.П. Павлова, Д.Б. Уотсона Б.Ф. Скиннера, К. Левина); содержательные теории (К. Альдерфера, Э. Шейна); процессуальные теории (теория постановки целей Э Локка, теория обогащения труда и характеристик работ Д.С. Синк, символическая теория ценностей Людвиг фон Бергаланфи). Законы Йоркса-Додсона.

Применение теорий мотивации на практике (провести разбор двух теорий на выбор).

Тема 13 Мотивация и оплата труда в менеджменте

Мотивация персонала: мотивы и стимулы. Формы мотивации персонала. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала. Составляющие эффективной системы мотивации и принципы ее построения. Особенности систем мотивации в России.

Принципы эффективной системы труда. Структура совокупного дохода. Формирование постоянной и переменной части заработной платы. Компенсационные выплаты и льготы.

Система КРІ и мотивация персонала. Структура формирования мотивации на базе КРІ. Этапы построения системы грейдинга. Этапы разработки системы КРІ.

Тема 14 Анализ системы мотивации персонала в организации

Мотивы и антимотивы деятельности. Интервью как методы выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудника. Анализ биографических факторов мотивации (возраст, пол, образование).

Энниаграмма мотивации персонала. Метод пентаграммы. Сравнение методов энниаграммы и пентаграммы. Анализ групповой и коллективной мотивации.

Управление персоналом на основе измерений мотивации. Динамика развития компании и мотивация персонала. Корпоративная культура как фактор мотивации.

Тема 15 Планирование в системе менеджмента

Необходимость планирования в организации. Принципы планирования в организации. Типы внутрифирменного планирования.

Система планов в организации. Характеристика видов планов организации.

Цели организации, оценка условий функционирования организации и определение ее производственно- коммерческого потенциала. Управление по целям.

Формы текущего планирования. Оперативное планирование.

Этапы оперативно-календарного планирования.

Тема 16 Стратегическое управление организацией

Сущность стратегического управления предприятием. Уровни разработки стратегии организации. Особенности стратегических решений и функции стратегического управления. Природное и предпринимательское поведение в бизнесе.

Элементы стратегического выбора: видение, миссия и цели организации. Процесс выбора стратегии и факторы, определяющие выбор.

Формирование базовых стратегий предприятия. Формирование стратегии развития (матрица Томпсона и Стрикленда). Формирование специальных стратегий (конкурентной и маркетинговой стратегии).

Процесс реализации стратегий. Методы доводки стратегии. Стратегическая программа предприятия. Реструктуризация в процессе реализации стратегии

Тема 17 Контроль деятельности организации

Понятие и содержание контроля в организации. Этапы процесса контроля. Виды контроля в организации. Внешний и внутренний контроль. Управление по отклонениям. Характеристики эффективного контроля.

Контроллинг в менеджменте: сущность, задачи, функции и структура. Стратегический и оперативный контроллинг. Центры ответственности как объекты контроллинга особенности их формирования и функционирования.

Методы контроля и оценки: бенчмаркинг, тотальный контроль качества и тотальный менеджмент качества.

Тема 18 Решения в системе менеджмента

Роль принятия решений в управлении. Сущность, свойства и виды управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Условия обеспечения качества решений.

Характеристика основных этапов процесса разработки и принятия решений. Классификация методов принятия решений. Разработка решений в условиях неопределенности и риска.

Характеристика способов принятия решений на основе факторного анализа. Характеристика способов принятия решений с использованием «теории игр». Характеристика способа принятия решений на основе метода «Дельфи». Характеристика метода принятия решений на основе построения «дерева решений».

Тема 19 Корпоративное управление

Необходимость применения практики корпоративного управления. Формы интеграции предприятий и их характеристика. Основные субъекты корпоративного управления. Эффективность корпоративного управления.

Особенности модели корпоративного управления в России. Основные модели корпоративного управления зарубежных компаний. Проблемные аспекты российской практики корпоративного управления.

Концепция корпоративной социальной ответственности. Модели корпоративной социальной ответственности. Реализация концепции корпоративной социальной ответственности в России (привести примеры двух компаний).

Тема 20 Коммуникации в управлении организацией

Цели и виды коммуникаций, виды и свойства информации. Коммуникационный процесс, вербальные и невербальные коммуникации. Преграды на пути межличностных и организационных коммуникаций. Коммуникационные сети и их характеристика.

Понятие и классификация корпоративных информационных систем. Общие характеристики тенденций интеллектуализации современного менеджмента. «Виртуализация» современного менеджмента.

Структура системы менеджмента знаний. Менеджмент обучающихся организаций.

Тема 21 Управление организационной культурой и имиджем

Понятие оргкультура, ее функции, свойства и составляющие. Уровни культуры в бизнесе. Концепции организационной культуры. Характеристика типов организационной культуры. Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры.

Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании. Особенности организационных культур российских компаний различных сфер деятельности. Управление корпоративной идеологией.

Имидж организации его формирование. Репутация компании: сущность, формирование, управление.

Тема 22 Современные тенденции развития информационного и интеллектуального менеджмента

«Новая экономика», ее характеристики и влияние на современный менеджмент. «Костомизация» и «виртуализация» современного менеджмента.

Инновационная динамика: глобальные тенденции и перспективы. Рынки знаний. Менеджмент интеллектуальных активов. Менеджмент знаний как новая парадигма управления. Процесс формирования знаний. Структура системы менеджмента знаний.

Получение экономических выгод от знаний и компетенций.

Тема 23 Оценка качества и эффективности системы менеджмента предприятия

Основные понятия эффективности. Научные подходы к оценке эффективности управления. Формирование и развитие системного подхода к оценке качества и эффективности менеджмента предприятия.

Системный подход к оценке операционной эффективности управления предприятием.

Методы количественной оценки эффективности. Бальная система определения эффективности управления.

Методика разработки мероприятий по повышению эффективности управления. Особенности бизнес-инжиниринговых проектов.

Тема 24 Регламентация труда в управлении

Характеристика методов управления регламентов: административных, экономических, социально-психологических. Система регламентов компании по подсистемам управления: корпоративное управление, стратегическое управление, организационное управление, операционное управление, управление знаниями, управление персоналом.

Классификация регламентов по элементам системы управления. Способы создания организационных регламентов. Этапы создания и содержание положений о подразделениях, должностных инструкций, штатного расписания.

Социально- психологические регламенты (Кодекс деловой этики).

Тема 25 Менеджмент во внешнеэкономической деятельности

Понятие и значение менеджмента во внешнеэкономической деятельности. Содействие государства международному бизнесу. Внешняя среда международного бизнеса. Анализ национальных стереотипов в международном бизнесе. Интернационализация производства и сбыта. Международный технологический обмен. Цели международной интеграции.

Менеджмент в транснациональной компании. Виды международных стратегий. Финансовый менеджмент международной фирмы.

Кадровое обеспечение внешнеэкономической деятельности. Корпоративная культура и этика международного бизнеса.

Тема 26 Социально – психологические аспекты управления

Общие закономерности и специфические особенности российского организационного поведения: социокультурные особенности, особенности организаций, особенности менеджмента.

Модификация поведения как управленческая задача. Основные индивидуальные особенности человека и управление ими. Процесс восприятия и оценки: феномены и закономерности восприятия (стереотипизация, эффект ореола, атрибуция).

Власть и личное влияние в организации. Руководство и лидерство. Авторитет менеджера его формирование и поддержание. Псевдоавторитет.

Тема 27 Развитие корпоративной культуры

Понятие и функции корпоративной культуры: созидательные функции, функции адаптации и интеграции по Э. Шайну, функции по С.Р. Филоновичу.

Диагностика корпоративной культуры: модель Г. Хофштеде, модель Кима Камерона и Роберта Куинна, модель В.В. Радаева, модель Парсонса.

Реформирование корпоративной культуры. Мотивационный механизм развития и укрепления корпоративной культуры. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.

Диагностика степени приверженности работников к культуре. Лояльность персонала к компании..Лояльность в понимании различных культур.

Тема 28 Управление изменениями в организации

Изменения с точки зрения организаций. Характеристика основных методов изменений в организации. Причины сопротивления изменениям и способы их преодоления.

Принятие решений в условиях организационных изменений. Поддержка изменений. Альтернативные подходы к изменениям в области менеджмента. Управление процессом изменений в организации. Планирование и реализация стратегии изменений в организации.

Обоснование необходимости изменения организационной структуры предприятия. Факторы, определяющие организационную структуру предприятий. Направления и этапы реструктуризации предприятий в условиях рыночных отношений.

Тема 29 Теория жизненного цикла организаций

Понятие организации с позиции различных подходов к управлению. Этапы становления организационных процессов. Теория онтогенеза. Теория жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации (рассмотреть 3-4 модели) Возможности и ограничения модели жизненных циклов. Взаимовлияния жизненных циклов спроса, технологии и товара.

Структуры предприятий и жизненный цикл организации. Методика анализа жизненного цикла организации.

Тема 30 Управление инновационной деятельностью

Концепция управления инновационной деятельностью. Содержание рационалистической концепции. Внешние факторы инновационной сферы. Влияющие на эффективность управления.

Законы и закономерности управления инновационной деятельностью. Требования законов организации к управлению инновационной деятельностью. Цели управления инновационной деятельностью.

Преодоление сил сопротивления в процессе инновационной деятельности. Варианты политики внедрения инноваций в коллективе.

Социально-психологические и экономические методы управления человеческими ресурсами в целях инициирования инноваций.

4.2. Типовые задания для промежуточной аттестации

4.2.1. Вопросы к зачету

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

УК-2_{ИУК-2.1} формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.

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

УК-3_{ИУК-3.1} понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

УК-3_{ИУК-3.2} понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

УК-3_{ИУК-3.3} анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.

УК-3_{ИУК-3.4} эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ОПК-9_{ИОПК-9.2}. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.

ОПК-9_{ИОПК-9.3}. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

Знать:

1. Об основных составляющих системы управления.
2. О предназначении и содержании целевой подсистемы.
3. О предназначении и содержании подсистемы результатов управления.
4. О типологии технологий управления.
5. Об интегрированной системе управления.

Уметь использовать информацию о:

6. Классификация объектов управления.
7. Принципы управления А.Файоля.
8. Виды менеджмента.
9. Классификация методов управления.
10. Научные школы менеджмента.

Владеть информацией о:

11. Общие функции менеджмента.
12. Социально-психологические функции менеджмента.
13. Технологические функции менеджмента.
14. Содержание процесса управления.
15. Эффективность технологии управления.

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.