

Приложение
фонд оценочных средств по дисциплине
Менеджмент

1. Критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)	промежуточная аттестация
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	Знать: основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений Уметь: системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения Владеть: методами анализ поставленной цели для разработки задач, обеспечивающих ее достижение	ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение	История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения	Тесты	зачет
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Уметь: определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией Владеть: методами оценки эффективности командной работы	ИУК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения	Тесты	зачет

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)	промежуточная аттестация
	<p>Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует</p> <p>Уметь: выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды</p> <p>Владеть: пониманием особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p>	ИУК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	<p>История управленческой мысли.</p> <p>Основные понятия и концепции менеджмента</p> <p>Методология современного менеджмента.</p> <p>Общие и специальные функции менеджмента</p> <p>Теория организации и организационного поведения</p>	Тесты	зачет
	<p>Знать: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы</p> <p>Уметь: проектировать и организовывать командную работу</p> <p>Владеть: основными методами анализа группового взаимодействия и практическими аспектами организации командной работы</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>История управленческой мысли.</p> <p>Основные понятия и концепции менеджмента</p> <p>Методология современного менеджмента.</p> <p>Общие и специальные функции менеджмента</p> <p>Теория организации и организационного поведения</p>	Тесты	зачет
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	Знать: инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	ИУК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при	<p>История управленческой мысли.</p> <p>Основные понятия и концепции менеджмента</p>	Тесты	зачет

Код и наименование формируемой компетенции	Критерии оценивания	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Наименование оценочного средства	
				текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающихся)	промежуточная аттестация
саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Уметь: применять инструменты управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей Владеть: методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	достижении поставленных целей	Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения		
ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы принятия управленческих решений, методы экономического и финансового обоснования Уметь: осуществлять экономически и финансово обоснованный выбор метода принятия управленческих решений для различных ситуаций с учетом факторов времени и риска Владеть: методами оценки возможных вариантов решения проблемы, сравнивая достоинства и недостатки каждой альтернативы и объективно анализируя вероятные результаты и эффективность их реализации	ИОПК-4.2 Критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач, разрабатывает и обосновывает способы их решения с учётом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения	Тесты	зачет

2. Уровни сформированности компетенций, их критерии и шкала оценивания

Шкала оценивания сформированности индикаторов компетенций

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
ИУК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа в применении умений и навыков	Обучающимся усвоен выбор методов анализа и диагностики показателей. Ответы на задания оценочных средств даны исчерпывающие, содержание решения задания изложено грамотно, профессионально, продемонстрирован высокий уровень владения практическими умениями и навыками. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
ИПК-2.2 Осуществляет выбор и применение статистических, экономико-математических методов и маркетингового исследования	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками.	Обучающимся усвоен выбор методов анализа и диагностики показателей. Ответы на задания оценочных средств даны исчерпывающие, содержание решения задания изложено грамотно, профессионально, продемонстрирован высокий уровень владения практическими умениями и навыками. Даны

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Оценки сформированности индикаторов			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
количественных и качественных показателей деятельности организации		навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач	Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа в применении умений и навыков	ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций	Оценка сформированности компетенций	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные / профессиональные компетенции
Высокий	Отлично		Обучающимся усвоен выбор методов анализа и диагностики показателей. Ответы на задания оценочных средств даны исчерпывающие, содержание решения задания изложено грамотно, профессионально, продемонстрирован высокий уровень владения практическими умениями и навыками. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный	Хорошо		Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа в применении умений и навыков
Базовый	Удовлетворительно		Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продemonстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий	Неудовлетворительно		Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков

3. Оценочные средства, используемые в процессе формирования компетенций

3.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
<p>ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение</p>	<p>История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения</p>	<p>1. Автором «бюрократической модели организации» является: а) Ф. Тейлор б) А. Файоль в) М. Вебер г) Г. Саймон 2. Основоположником школы научного управления является: а) Г. Гант б) Ч. Барнард в) Ф. Тейлор г) А. Файоль 3. Согласно бюрократической модели теории организации, каждое официальное лицо в организации должно вести дела: а) творчески б) инициативно б) базисно и формально г) персонифицированно 4. Определение формальной целенаправленной организации сформулировал: а) Г. Саймон б) М. Вебер в) А. Файоль г) Ч. Барнард 5. Теоретическое обоснование взаимосвязи окружающей среды и структуры организации выполнили:</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		<p>а) Дж. Томсон и А. Файоль б) Дж. Томсон, Г. Лоуренс и Дж. Лорш в) Дж. Томсон и Ч. Барнард г) Дж. Марч и Г. Саймон</p> <p>6. Какое из приведенных высказываний соответствует «Теории Y» Д. Макгрегора? а) честолюбие присуще немногим, б) затраты физических и духовных сил на работе естественны, в) принятие решения представляет собой процесс взаимных требований и уступок, г) больше всего люди желают личного спокойствия и нуждаются в защите.</p> <p>7. Какие из приведенных положений относятся к принципам А. Файоля? а) разделение труда, б) функциональное руководство, в) задачи-предписания, г) единство управления, д) единство контроля, е) все ответы верны, ж) ответы г) и д).</p> <p>8. Расположите ФИО ученых в последовательности, отражающей развитие теории организации: а) Г. Саймон б) Э. Мэйо в) А. Чандлер г) М. Вебер</p> <p>9. Сколько структурных принципов организации было предложено А. Файолем: а) 5; б) 7; в) 10;</p>

Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование тем (разделов)	Задания (вопросы, темы) оценочного средства*
		г) 14. 10. Сущность концепции Ф. Тейлора заключается: а) в сближении интересов рабочих и администрации; б) в установлении рабочему научно обоснованного дневного задания; в) в создании системы научной организации труда; г) в разделении функций по производству и по управлению; д) в привлечении рабочих к управлению.

<p>ИУК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</p>	<p>История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения</p>	<p>11. Какие управленческие аспекты содержат древнеиндийские трактаты «Законы Ману» и «Артхашастр»?</p> <p>12. Кратко сформулируйте особенности проектного управления в Древнем Египте. Сделайте выводы.</p> <p>13. Заполните сравнительную таблицу моделей менеджмента:</p> <table border="1" data-bbox="884 459 2139 1129"> <thead> <tr> <th>Характеристики</th> <th>Американская модель</th> <th>Японская модель</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Доминирующие качества делового человека</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Критерии к продвижению по службе</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Профессиональная компетентность</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Процесс принятия решений</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Отношение работников к фирме и работе</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Характер проведения инноваций</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Форма деловых отношений</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>14. Отрадите в таблице развитие управленческих знаний и идей в эпоху античности:</p> <table border="1" data-bbox="884 1252 2139 1337"> <thead> <tr> <th>Эпоха</th> <th>Ученые</th> <th>Достижения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>15. Кратко охарактеризуйте школы в управлении. Школа научного управления создана Фредериком Уинслоу Тейлором. Суть подхода гласит: «Управление должно иметь свои законы, научные методы,</p>	Характеристики	Американская модель	Японская модель	Доминирующие качества делового человека			Критерии к продвижению по службе			Профессиональная компетентность			Процесс принятия решений			Отношение работников к фирме и работе			Характер проведения инноваций			Форма деловых отношений			Эпоха	Ученые	Достижения			
Характеристики	Американская модель	Японская модель																														
Доминирующие качества делового человека																																
Критерии к продвижению по службе																																
Профессиональная компетентность																																
Процесс принятия решений																																
Отношение работников к фирме и работе																																
Характер проведения инноваций																																
Форма деловых отношений																																
Эпоха	Ученые	Достижения																														

		<p>формулы, принципы. Оно должно быть основано на измерениях, рационализации, систематическом учете» (продолжить характеристику).</p> <p>16. Кратко охарактеризуйте школы в управлении. Школа административного управления основана на научном подходе, разработанном Анри Файолем, главная идея которого – рациональное, построение организации как иерархической структуры (продолжить характеристику).</p> <p>17. Кратко охарактеризуйте школы в управлении. Школа человеческих отношений и поведенческие науки как научное направление являются естественным продолжением упомянутой выше школы научного управления и логично дополняют ее пониманием важности психологической составляющей в трудовой деятельности человека. Авторами школы человеческих отношений считают Мери Фоллет и Элтона Мейо (продолжить характеристику).</p> <p>18. Дополните: Менеджмент - явление многогранное. Его понятие нужно рассматривать с разных точек зрения, каждая из которых открывает определенную грань управления организацией. Охарактеризуйте понятия менеджмента. Менеджмент как вид деятельности - это:</p> <p>19. Менеджмент - явление многогранное. Его понятие нужно рассматривать с разных точек зрения, каждая из которых открывает определенную грань управления организацией. Охарактеризуйте понятия менеджмента. Менеджмент как наука - это:</p>
--	--	--

		<p>20. Менеджмент - явление многогранное. Его понятие нужно рассматривать с разных точек зрения, каждая из которых открывает определенную грань управления организацией.</p> <p>Охарактеризуйте понятия менеджмента.</p> <p>Менеджмент как искусство – это:</p>
--	--	---

<p>ИУК-3.2. Особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p>	<p>Понимает поведение групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p> <p>История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения</p>	<p>21. Менеджмент - явление многогранное. Его понятие нужно рассматривать с разных точек зрения, каждая из которых открывает определенную грань управления организацией.</p> <p>Охарактеризуйте понятия менеджмента. Менеджмент как процесс – это:</p> <p>22. Дополните: Конечной целью менеджмента является:</p> <p>23. Подумайте и ответьте на вопрос. Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.</p> <p>В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что деятельность в социальной области ведет к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.</p> <p>Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.</p> <p>Чью позицию вы разделяете и почему (обоснуйте ответ)?</p> <p>24. Определите, какие из предложенных посылок относятся к теории Х.Д. Макгрегора:</p> <p>а) Выражение физических и эмоциональных усилий для человека также естественно, как, например, игра или отдых. Поэтому даже простому человеку не должно быть присуще чувство отвращения к работе.</p> <p>б) Обычный человек имеет унаследованную нелюбовь к работе, т.е. избегает работы.</p> <p>в) Поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать на достижение целей организации.</p> <p>г) При соответствующих условиях работа может и должна служить источником удовлетворения, а не наказания, которого люди старались бы избежать.</p>
---	--	--

		<p>д) Средний человек предпочитает, чтобы им управляли, старается не брать на себя ответственность, имеет свои амбиции и предпочитает находиться в безопасной ситуации.</p> <p>е) Добровольное выполнение работы делает ненужным принуждение и контроль, ибо человек может управлять своей деятельностью самостоятельно, направляя ее на достижение поставленной цели, что само ведет за собой награду за приложенные усилия.</p> <p>ж) Нормальный человек в обычных условиях не только готов брать на себя ответственность, но и ищет ее.</p> <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>25. Обоснуйте применимость (использование) приведенных ниже концепций в практике управления на примере современных организаций:</p> <p>а) Система управления Ф. Тейлора.</p> <p>б) Хронометраж движений Ф. Гилбрета.</p> <p>в) Бюрократическая система М. Вебера.</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>История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения</p>	<p>26. Основные положения фордизма состоят: а) в ориентации на ручной труд; б) в повышении цен на производимую продукцию; в) в разработке основных принципов организации производства; г) в повышении качества продукции за счет привлечения труда высококвалифицированных рабочих.</p> <p>27. Укажите, какие положения школы научного управления используются в современном менеджменте: а) жесткий контроль за деятельностью рабочих; б) использование труда менеджеров-профессионалов; в) нормирование производственных операций; г) повышение благосостояния каждого работника; д) ориентация на экономического человека; е) необходимость стимулирования труда; ж) создание благоприятных условий для работы; з) организация поточного производства и конвейеров; и) гармония интересов предпринимателя и рабочего.</p> <p>28. Обоснуйте применимость (использование) приведенных ниже концепций в практике управления на примере современных организаций: а) Принципы управления Файоля. б) Теория М. Фоллет. в) Поведенческая концепция Д. Макгрегора.</p> <p>29. Обоснуйте применимость (использование) приведенных ниже концепций в практике управления на примере современных организаций: а) Элтон Мэйо — «хоторнский эффект». б) Ч. Бернард – проблемы кооперации человеческой деятельности. в) Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.</p> <p>30. Почему плановая экономика и административная система в Венгрии, основанные на жестких принципах, оказались несовместимыми с тейлоризмом, который также предполагает жесткий ритм труда?</p> <p>31. Как показал венгерский опыт, отличительная черта тейлоровской организации – стремление к тесному сотрудничеству рабочих и менеджеров, каждый из которых четко знает круг своих обязанностей. Достижимо ли это в централизованной экономике?</p>
--	---	--

--	--	--

<p>ИУК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>	<p>История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения</p>	<p>32. Что должно быть установлено вначале – сотрудничество и кооперация или четкое разделение обязанностей? Что выступает причиной, а что – следствие. 33. Руководитель отдела сбыта В. Петренко собрал сотрудников на совещание для распределения ответственности по реализации важного проекта. Он распределил объем работ между назначенными исполнителями, объяснил им суть предъявляемых к работе требований. Какие роли выполнял В. Петренко в данной ситуации? 34. А. Туманов является коммерческим директором фирмы «Х». Он координирует работу отделов своего направления, участвует в разработке общей стратегии развития фирмы. Какое место в иерархии менеджеров (уровни управления) занимает А.Туманов? 35. Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают: а) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»; б) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»; в) Богданову А. А. – «Технология. Всеобщая организационная наука»; г) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»; д) Питеру Друкеру – «Практика управления».</p>
--	---	--

<p>ИОПК-4.2 Критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач, разрабатывает и обосновывает способы их решения с учётом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p>История управленческой мысли. Основные понятия и концепции менеджмента Методология современного менеджмента. Общие и специальные функции менеджмента Теория организации и организационного поведения</p>	<p>36. Основоположником административной школы управления являлся: а) М. Вебер; б) А. Файоль; в) Ф. Тейлор; г) Г. Гантг; д) М. Фоллетт.</p> <p>37. Кто сформировал 14 принципов организации? а) А. Файоль; б) М. Вебер; в) Ф. Тейлор; г) Г. Эмерсон; д) Э. Мэйо.</p> <p>38. Компания, специализирующаяся на разработке и изготовлении электрических приборов, отменила привилегии для руководящих сотрудников – все без исключения сотрудники фирмы пользуются общей столовой, стоянкой автомашин, летают на обычных пассажирских самолетах. Для руководителей нет отдельных кабинетов. Все рабочие места – комнатухи, разделенные звуконепроницаемыми перегородками высотой в полтора метра, одинаковы для всех – от президента компании до низовых работников. Согласны ли вы с практикой компании или нет? Что в ней положительного и что отрицательного? Объясните подробно свою позицию.</p> <p>39. Предположим, у вас есть два кандидата на должность начальника инженерно-конструкторского бюро: один – ума палата, утопает в творческих идеях, захвачен работой, заражает вдохновением людей, но, как истинный ученый, совершенно не следит за своей внешностью; другой – холоден, вежлив, подтянут, умеет вести беседу и концентрироваться на делах, планирует работу подчиненных. Кого вы пригласите на работу и почему?</p> <p>40. С вашей точки зрения, все правила этикета сводятся к простоте, естественности и дружелюбию, а общение должно приносить радость. Вы находитесь на деловой встрече, в ходе которой партнеры пытаются манипулировать друг другом ради достижения собственных интересов. Каждый ведет свою игру. Вы заинтересованы в положительном исходе встречи, но такой подход к делу вызывает у вас отвращение. Что вы будете делать? Играть по общим правилам или согласно своим жизненным принципам?</p>
--	--	---

3.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы и задания к экзамену

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы и задания оценочного средства
<p>ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение</p> <p>ИУК-3.1. Понимает эффективность использования 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>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>ИУК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач,</p>	<p>Вопросы к зачету</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент как учебная и научная дисциплина. 2. Основные категории менеджмента. 3. Современный взгляд на роль менеджмента. 4. Система управления Ф. Тейлора. 5. Графики Г. Гантта. Диаграммы Ф. и Л. Джилбрет. 6. Вклад Г. Форда в научную организацию труда. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вопросы руководства и рационализации Л. Урвика, теории «маломасштабных организаций» и «промежуточных технологий» Ф. Шумахера. 2. «Психология менеджмента» Л. Джилбрет. «Динамичный менеджмент» М. Фоллетт («Новое государство», «Творческий опыт»). 3. Хоторнские эксперименты Э. Мейо. 4. «Теория иерархии потребностей» А. Маслоу. «Теория Х» и «Теория У» Д. Макгрегори. 5. Японская система управления: пять отличительных особенностей японского менеджмента, «Теория Z», «Контролирующая культура». 6. Социально-психологический менеджмент: принципы. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Процессный, системный, ситуационный и количественный подходы в современной теории менеджмента. 2. Специфические особенности (обязательность, безвозмездность, проверяемость, точность) и виды (организационные, распорядительные, дисциплинарные) административного менеджмента. 3. Экономические методы (государственный, внутризаводской, персональный) менеджмента.

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы и задания оценочного средства
<p>проектов, при достижении поставленных целей</p> <p>ИОПК-4.2 Критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач, разрабатывает и обосновывает способы их решения с учётом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p>4. Социально-психологические методы (коллективный и индивидуальный уровни) менеджмента.</p> <p>5. Модели менеджмента: типы (физическая, аналоговая, математическая) и виды (игровое моделирование, аналитическое моделирование, моделирование массового обслуживания, моделирование управления запасами, компьютерное моделирование).</p> <p>6. Понятие и теории мотивации (теория иерархии потребностей, двухфакторная модель Герцберга, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория ожиданий, теория справедливости С. Адамсона, теория подкрепления).</p> <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика управленческих революций. 2. Основные этапы формирования менеджмента. 3. Основоположники научной школы управления? Каковы его основные идеи? 4. Значение классической (административной) школы в менеджменте. 5. Принципы управления А. Файоля. 6. Суть школы человеческих отношений. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система управления Ф. Тейлора.

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы и задания оценочного средства
	<p>2. Графики Г. Гантта. Диаграммы Ф. и Л. Джилбрет.</p> <p>3. Вклад Г. Форда в научную организацию труда.</p> <p>4. Развитие менеджмента в Европе: принципы и функции управления административного менеджмента А. Файоля («Общее и промышленное управление»).</p> <p>5. Теория рациональной бюрократии М. Вебера.</p> <p>6. Вопросы руководства и рационализации Л. Урвика, теории «маломасштабных организаций» и «промежуточных технологий» Ф. Шумахера.</p> <p>Владеть:</p> <p>1. Процессный, системный, ситуационный и количественный подходы в современной теории менеджмента.</p> <p>2. Эволюция принципов менеджмента.</p> <p>3. Специфические особенности (обязательность, безвозмездность, проверяемость, точность) и виды (организационные, распорядительные, дисциплинарные) административного менеджмента.</p> <p>4. Экономические методы (государственный, внутризаводской, персональный) менеджмента.</p> <p>5. Социально-психологические методы (коллективный и индивидуальный уровни) менеджмента.</p> <p>6. Модели менеджмента: типы (физическая, аналоговая, математическая) и виды (игровое моделирование, аналитическое моделирование, моделирование массового обслуживания, моделирование управления запасами, компьютерное моделирование).</p> <p>Знать:</p> <p>1. Понятие функций. Виды функций.</p> <p>2. Основные функции. Прогнозирование, кратко-, средне- и долгосрочные прогнозы.</p> <p>3. Планирование: сущность, виды планов.</p> <p>4. Современные подходы к планированию.</p> <p>5. Организация и координация как функции менеджмента.</p> <p>6. Стимулирование и мотивация.</p> <p>Уметь:</p> <p>1. Современные приемы стимулирования – мотивации в организации труда. 2. Контроль и контроллинг.</p> <p>3. Связующие функции в менеджменте.</p> <p>4. Роль коммуникаций в менеджменте.</p> <p>5. Принятие решений. Виды решений.</p> <p>6. Факторы влияния на принятие управленческих решений.</p>

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы и задания оценочного средства
	<p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Алгоритм принятия решения. 2. Современные приемы принятия решений. 3. Алгоритм действий консалтинговой службы. 4. Специальные функции менеджмента. 5. Стимулирование (денежное, неденежное, социальное, психологическое, творческое, моральное). 6. Теории мотивации (теория иерархии потребностей, двухфакторная модель Герцберга, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория ожиданий, теория справедливости С. Адамсона, теория подкрепления). <p>Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент как учебная и научная дисциплина. Основные категории менеджмента. 2. Истоки научного менеджмента (А. Смит, Р. Оуэн, Ф. Тейлор, Г. Гантт, Ф. и Л. Джилбрет, Г. Форд). 3. Развитие менеджмента в Европе (А. Файоль, М. Вебер, Ф. Шумахер). 4. Менеджмент человеческих отношений (Л. Джилбрет, М. Фоллетт, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегори). 5. Японская система управления. 6. Социально-психологический менеджмент: принципы. <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функции менеджмента: понятие, виды. 2. Прогнозирование: методы, кратко-, средне- и долгосрочные прогнозы. 3. Планирование: сущность, виды, современные подходы. 4. Организация и координация. 5. Стимулирование и мотивация. 6. Контроль и контроллинг. <p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Имидж менеджера: внешняя часть имиджа, внутренняя часть имиджа, профессиональная часть имиджа. 2. Требования к современному менеджеру: задачи, факторы успеха, психологическая направленность менеджера. 3. Типичные ошибки неквалифицированного менеджера: психологические законы управления и общения.

Код и наименование формируемой компетенции	Вопросы и задания оценочного средства
	<p>4. Лидерство и официальная власть: виды власти, различия между менеджером и лидером, соединение менеджмента и лидерства.</p> <p>5. Саморазвитие менеджера: программа саморазвития, индивидуальный план работы над собой.</p> <p>6. Подготовка выступления, вид и культура речи, контроль внимания, регламент</p>