

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Волхонов Михаил Станиславович

Должность: Вице ректор

Дата подписания: 02.09.2024 14:52:47

Уникальный программный ключ:

b2dc754702040c29fec58d577a1b983ee223ea27639b45a8c272d0610c6c81

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан инженерно-технологического
факультета

Иванова М.А.

15 мая 2024 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки (специальность) ВО	<u>23.05.01 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов</u>
Направленность (специализация)/ профиль	<u>Автомобили и автомобильное хозяйство</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>4 года</u>

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Менеджмент».

Разработчик:
доцент Трофимов М.А. _____

Утвержден на заседании кафедры экономики, управления и техносферной безопасности, протокол № 7 от 19 марта 2024 года.

Заведующий кафедрой Василькова Т.М. _____

Согласовано:
Председатель методической комиссии инженерно-технологического факультета, протокол № 5 от 15 мая 2024 года.

Трофимов М.А. _____

Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 1 – Паспорт фонда оценочных средств УК-2; УК-3; УК-6; УК-10

Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
Управление. Понятие и характеристика системы	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Опрос, тестирование	6 14
Понятие менеджмента	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Реферат	16
Организационная структура и функции менеджмента	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Тестирование	22
Основные методы менеджмента	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Тестирование	20
Личность в системе менеджмента-	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Тестирование	2
Трудовой коллектив	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Тестирование	22
Руководитель и подчиненные	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Тестирование	23
Принятие и реализация управленческих решений.	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Реферат	14
Управление конфликтами	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Тестирование, опрос	26 8
Планирование деятельности организаций	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Тестирование	30

Управленческие стратегии	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Тестирование	24
Управление персоналом	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Опрос	10
Производственный менеджмент	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Тестирование	16
Управления качеством	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Реферат	26
Основы инновационного менеджмента	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Тестирование	23
Управление рисками	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Опрос	12

1. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 2 – Формируемые компетенции (или их части)

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора формирования компетенции	Оценочные средства для текущего контроля успеваемости
Все темы дисциплины		
<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>ИД-1_{УК-1} Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи.</p> <p>ИД-2_{УК-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p> <p>ИД-3_{УК-1} Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.</p> <p>ИД-4_{УК-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</p> <p>ИД-5_{УК-1} Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи</p> <p>ИД-1_{УК-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>ИД-2_{УК-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).</p> <p>ИД-3_{УК-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p> <p>ИД-4_{УК-3} Эффективно взаимодействует с</p>	<p>тестирование защита практических работ (реферат), опрос</p>

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора формирования компетенции	Оценочные средства для текущего контроля успеваемости
	<p>другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и в презентации результатов работы команды</p> <p>ИД-1_{ук-6} Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.</p> <p>ИД-2_{ук-6} Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> <p>ИД-3_{ук-6} Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> <p>ИД-4_{ук-6} Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p> <p>ИД-5_{ук-6} Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков</p> <p>ИД-1_{ук-10} Принимает обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

Практическая работа №1 «Управление. Понятие и характеристика системы»

Вопросы для опроса:

1. Определение деятельности человека.
2. Классификация деятельности.
3. Определение рутинной деятельности.
4. Сущность понятия управления.
5. Виды деятельности по этапам становления и развития личности человека.
6. Понятие осознанной и неосознанной деятельности.

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. С точки зрения системного подхода организация – это:

группа людей целенаправленных в своей деятельности
+ группа людей, целенаправленных в своей деятельности и имеющих определенный набор взаимосвязанных целей
механизм преобразования входов в выходы
люди, капитал, материалы, технология, информация
правильного ответа нет

2. Характеристики внешней среды:

потребители, конкуренты, поставщики, правительственные учреждения
+ сложность, подвижность, неопределенность, взаимосвязанность факторов
сложность, подвижность, взаимосвязанность факторов
международные события, НТП, состояние экономики
правильного ответа нет

3. Какой подход к управлению рассматривает его как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций?

+ процессный
системный
ситуационный
человеческих отношений
правильного ответа нет

4. Какой подход характеризуется комплексным всесторонним рассмотрением предмета изучения?

процессный
+ системный
ситуационный
школа человеческих отношений
школа научного управления

5. Системный подход используется при ...

+ выработке миссии организации
распределении полномочий между линейными и функциональными руководителями

определении оптимального способа решения управленческой задачи
объяснении характера работы руководителей

6. Наука «менеджмент» возникла в условиях:

+ становления крупного бизнеса

краха эпохи «свободного предпринимательства»

роста активности трудящихся, расцвета профсоюзного движения

перехода к фабричному производству

7. Процессный подход позволил:

исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней

+ автоматизировать часть процессов управления

признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа

широко использовать математические методы в управлении

8. При системном подходе развитие организации трактуется как процесс:

изменения устройства системы управления

непрерывного совершенствования технологической подсистемы

расширения масштабов деятельности

+ перехода на новый жизненный цикл

9. В качестве объекта рассмотрения при системном подходе выступает:

управленческая задача

связующий процесс

+ организация

ситуация

10. Ситуационный подход позволил:

признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа

широко использовать математические методы в управлении

автоматизировать часть процессов управления

+ исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней

11. Различия между национальными системами управления определяют:

религия

закон

традиция

+ менталитет

12. Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для ... подхода.

+ Системного

Ситуационного

Процессного

Деятельного

Стратегического

13. К основным свойствам системы не относится.

+ простота

целостность

эмерджентность

устойчивость
управляемость

14. Закон необходимого разнообразия называется....

+ законом Эшби
законом Тейлора
законом Богданова
законом Форда
нет такого закона

Таблица 3 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ук-1} Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи.	Студент не полностью освоил основное содержание темы, Анализирует проблемную ситуацию (задачу) и выделяет ее базовые составляющие. Испытывает затруднения при анализе проблемной ситуации (задачи) и выделении ее базовых составляющих	Студент усвоил основное содержание материала дисциплины, но имеет пробелы материала, Испытывает затруднения при анализе проблемной ситуации (задачи) и выделении ее базовых составляющих	Студен освоил материал в целом, умеет анализировать задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи
ИД-2 _{ук-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент не полностью освоил основное содержание материала, имеет проблемы с нахождением и анализом информации, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент имеет пробелы в знании материала, испытывает затруднения с анализом информации, необходимую для решения поставленной задачи.	Студен освоил материал в целом, самостоятельно находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.
ИД-3 _{ук-1} Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.	Студент не полностью освоил основное содержание материала, имеет проблемы при оценки достоинств и недостатков при выборе вариантов решения задачи.	Студент имеет пробелы в знании материала, умеет находить возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.	Студен освоил материал в целом, умеет находить возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.
ИД-4 _{ук-1} Грамотно, логично,	Студент не полностью освоил основное	Студент имеет пробелы в знании	Студен освоил материал в целом,

аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности	содержание материала, не умеет грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. С трудом отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	материала, умеет грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. С трудом отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	умеет грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.
--	--	--	--

Практическая работа №2 «Понятие менеджмента»

Темы рефератов

Написать доклад на одну из предложенных тем

1. Основные положения административной школы управления
2. Основные положения школы человеческих отношений
3. Основные положения школы человеческих ресурсов (поведенческих наук)
4. Основные положения школы социальных систем
5. Основные положения Количественной школы менеджмента
6. Основные положения Эмпирической школы менеджмента
7. Лилиан Моллер Гилбрет и Фрэнк Банкер Гилбрет
8. Генри Форд
9. Генри Лоуренс Гантт
10. Анри Файоль
11. Джеймс Муни
12. Линдал Уривик
13. Мэри Паркер
14. Элтон Мэйо
15. Абрахам Маслоу
16. Карл Людвиг фон Бергаланфи

Таблица 4 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-4 _{УК-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные	Студент усвоил тенденции развития менеджмента как науки, не умеет грамотно, логично,	Студен владеет знаниями об основных школах менеджмента и в целом умеет грамотно, логично,	Студен владеет знаниями об основных школах менеджмента и умеет грамотно, логично,

суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности	аргументированно формировать собственные суждения и оценки. С трудом отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	аргументированно формировать собственные суждения и оценки. С трудом отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	аргументированно формировать собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.
---	--	--	---

Практическая работа №3 «Организационная структура и функции менеджмента»

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. Теория делит все полномочия на ...

+линейные и функциональные
материальные и информационные
технологические и управленческие
формальные и неформальные

2. Что позволяет обеспечить дивизиональная структура?

быструю разработку новых изделий для производства
гибкость в использовании высококвалифицированных специалистов
+ориентацию основных производственных единиц на рынок
полную прозрачность в распределении обязанностей

3. В чем состоит проблема определения нормы управляемости?

число заместителей у директора
+число подчиненных у одного руководителя
число руководителей системы управления функциональных отделов, которыми может успешно управлять один заместитель

4. Организационная структура современной организации формируется исходя из ...

знания положения дел в других аналогичных организациях
материальных возможностей владельцев фирмы
опыта и знаний руководителя
+специфики организации, ее масштабов и принятой стратегии развития

5. Что такое организационная структура?

документ, закрепляющий определенный способ группировки и соподчинения формальных групп в организации

+документ, закрепляющий распределение функциональных обязанностей в организации

одна из имитационных моделей организации

перечень подразделений формальной организации

6. Закон, по которому определяется норма управляемости?

не для каждого уровня иерархии следует рассчитывать свою норму

чем больше норма, тем экономически выгоднее система управления
чем больше уровней иерархии, тем разнообразнее норма
+чем ниже уровень иерархии, тем больше норма

7. Что позволяет обеспечить матричная структура?

+быструю разработку новых изделий для производства
гибкость в использовании линейных руководителей
ориентацию основных производственных единиц на рынок
полную прозрачность в распределении обязанностей

8. Линейно-функциональная структура не может обеспечить ...

быстрое прохождение информации сверху вниз

+быструю разработку новых изделий

контроль снижения издержек

четкость и ясность в распределении обязанностей

9. Что характеризует термин «диапазон контроля»?

властные полномочия

сферу ответственности

функциональные обязанности

+численность подчиненных

10. От чего зависит норма управляемости?

вида организации (производственная, коммерческая и т.д.)

типа производства (серийное, массовое, единично)

+уровня иерархии

числа подчиненных

11. Функциональный руководитель ...

имеет право принимать окончательные решения

не имеет права подписывать документы

отвечает за все аспекты деятельности структурной единицы

+помогает линейному руководителю принимать качественные решения

12. Чем определяется число уровней иерархии в системе управления?

коэффициенту управляемости

+линейным руководителям

функциональным руководителям

штатному расписанию

13. Как происходит разделение труда в сфере управления?

+по вертикали и горизонтали

по группам

по уровням иерархии

по функциям

14. Линейные полномочия строятся по принципу ...

каждый делает свое дело и потому независим

мы делаем общее дело, поэтому решаем вместе

я больше знаю, я советую

+подчинение нижестоящих уровней вышестоящим уровням

15. Отличие формальной группы от неформальной группы?

возникает спонтанно под влиянием действий руководства

+ее цели всегда конкретны и документально зафиксированы
создается под частную конкретную цель

члены группы избирают лидера

16. Проблема определения нормы управляемости возникает при ...

вертикальном разделении труда

+горизонтальном разделении труда

групповой работе

обособлении управленческих функций

17. На структурных схемах функциональные полномочия ...

+не отражаются, но подразумеваются

отражаются только на уровне производственных единиц

отражаются сплошной линией

отражаются только на очень подробных схемах

18. Производственные единицы при дивизиональной структуре не могут специализироваться по ...

+отрасли

потребителям

продукту

региону

19. Основная особенность матричной структуры связана с ...

более полной загрузкой оборудования

+введением горизонтальных связей

высокой управленческой культурой персонала

низкими издержками на персонал

20. Специалисты появились вследствие ...

вертикального разделения труда

+горизонтального разделения труда

структурного разбиения организации

эволюции системы управления

21. Какая структура дает лучший результат в условиях централизованного управления?

+дивизиональная

матричная

проектная

линейно-функциональная

22. От чего зависит число подчиненных у руководителя?

вида организации

занимаемой должности

типа функции (основная, вспомогательная, обслуживающая)

+уровня иерархии

Таблица 5 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
--------------------	--

индикатора достижения компетенции (части компетенции)	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-3 _{ук-1} Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.	Студент усвоил основные виды организационных структур и функции менеджмента, имеет проблемы при оценки достоинств и недостатков при выборе вариантов решения задачи.	Студент усвоил основные функции менеджмента, и знает виды организационных структур, может разработать организационную структуру предприятия, умеет находить возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.	Студент усвоил основные функции менеджмента, и знает виды организационных структур, может самостоятельно разработать организационную структуру предприятия, умеет находить возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.
ИД-4 _{ук-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности	Студент усвоил основные виды организационных структур и функции менеджмента, не умеет грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. С трудом отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	Студент усвоил основные функции менеджмента, и знает виды организационных структур, может разработать организационную структуру предприятия, умеет грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. С трудом отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	Студент усвоил основные функции менеджмента, и знает виды организационных структур, может самостоятельно разработать организационную структуру предприятия, умеет грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.
ИД-5 _{ук-1} Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Студент усвоил основные виды организационных структур и функции менеджмента, не умеет грамотно определять и оценивать последствия возможных решений	Студент усвоил основные функции менеджмента, и знает виды организационных структур, может разработать организационную структуру предприятия, умеет	Студент усвоил основные функции менеджмента, и знает виды организационных структур, может самостоятельно разработать организационную структуру предприятия, умеет определять и

	задачи.	определять, но с трудом оценивает последствия возможных решений задачи.	оценивать последствия возможных решений задачи.
--	---------	---	---

Практическая работа №4 «Основные методы менеджмента»

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. Совокупность приемов и способов целенаправленного воздействия на производственный коллектив или отдельного работника с целью побудить их совершать определенные действия в интересах предприятия – это:

методы мотивации
+методы управления
методы принуждения
метод стимулирования

2. Методы менеджмента отличаются один от другого своей:

давностью разработки
структурой
государственной принадлежностью
+мотивационной характеристикой

3. Основным ограничением при выборе административных методов является необходимость их соответствия:

+правовым нормам
уставу предприятия
морально-этическим нормам
религиозным нормам

4. Административные методы подразделяются на:

+организационные, распорядительные, дисциплинарные
обязательные, необязательные
планирование и исследование
устные, письменные
функциональные, правовые, условные

5. Дисциплинарное воздействие регламентируется:

административным кодексом
приказом директора
+кодексом законов о труде
уставом предприятия
устным распоряжением директора

6. Основные преимущества административных методов:

требуют обязательного оформления всех принимаемых решений
приводят к концентрации власти
побуждение их к самостоятельности, инициативности

грамотное распределение ресурсов

+обеспечивают выбранную технологию производства и управления

7. Какого вида неформального лидера не существует?

+деспот

организатор

соблазнитель

герой

дурной пример

8. Экономическая мотивация персонала не основывается на:

штрафах;

планировании

выплачиваемых налогах

заработной плате

+выговорах

9. Главная цель применения социально-психологических методов – это:

достижение высоких финансовых результатов компании

формирование в коллективе положительного социально психологического

+климата

установка строгой дисциплины в коллективе

выполнение поручений руководства

формирование лояльного отношения к руководству компании

10. Основное средство воздействия на коллектив – это:

договоренность

+убеждение

денежные стимулы

льготы

11. Какого вида административных методов не бывает?

организационно - стабилизирующие

+организационно – директивные

организационно - распорядительные

организационно - дисциплинарные

12. Что не относится к дисциплинарной ответственности?

замечание

выговор

понижение в должности

+депремирование

увольнение

13. Что лежит в основе экономических методов управления?

+денежное и неденежное стимулирование

моральное поощрение

выговор

распоряжение

прибыль

14. Что не относится к социально-психологические методы управления?

моральные поощрения

социальное планирование

убеждение

+премирование

личный пример

15. Штатное расписание относится к

экономическим методам управления

социально-психологические методам

+административным методам управления

организационно-директивным методам управления

классическим методам управления

16. Методы, с помощью которых менеджер как субъект власти воздействует на персонал – это ...

административные методы

управленческие методы

экономические методы

организационно-директивным методы

+социально-психологические методы

17. Верно ли утверждение: «Административные методы - совокупность специфических способов и средств воздействия на личностные отношения и социальные процессы, возникающие в трудовых коллективах»?

да

+нет

18. Методы менеджмента – это:

способ осуществления управленческой деятельности;

способ целенаправленного воздействия субъекта управления на объект

+управления

принцип деятельности менеджера

способ получения прибыли

19. Метод «кнута и пряника» относится к

экономическим методам управления

+социально-психологические методам

административным методам управления

организационно-директивным методам управления

классическим методам управления

20. Какое утверждение правомерно для лидера?

он организует работу

он просто существует

он ведет за собой

+он управляет

он командует

Таблица 6 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ук-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Студент не полностью владеет методами менеджмента, слабо ориентируется в эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, с трудом определяет свою роль в команде.	Студент усвоил методы менеджмента, понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но с трудом определяет свою роль в команде.	Студент усвоил методы менеджмента, понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и умеет определять свою роль в команде.
ИД-2 _{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).	Студент не полностью владеет методами менеджмента, слабо ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, и не умеет учитывать их в своей деятельности.	Студент усвоил методы менеджмента, ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, но с трудом учитывает их в своей деятельности.	Студент усвоил методы менеджмента, ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует и учитывает их в своей деятельности.

Практическая работа №5 «Личность в системе менеджмента»

Тест №1

Ситуация: «В отделе, которым вы руководите, введена система премирования за перевыполнение плана продаж. В текущем месяце руководство компании

объявило о недостатке средств на выплату бонусов. Сотрудники отдела подавлены, продажи снизились, в офисе напряженная обстановка. Подчиненные открыто возмущаются отсутствием премии.»

Задание: Оцените предложенные варианты действий, укажите наиболее эффективный ответ и наиболее НЕэффективный ответ:

1. Выражу недовольство руководству компании.
2. Скажу сотрудникам, что понимаю их, но им придется смириться с ситуацией.
3. Поблагодарю подчиненных за работу, пообещаю, что премия будет выплачена, когда появятся деньги.
4. Открыто выражу негативное отношение к руководству компании при сотрудниках.
5. Скажу, что подчиненные неблагодарны, укажу на ошибки.

Решение

+ Правильные ответы

Наиболее эффективно

- Поблагодарю подчиненных за работу, пообещаю, что премия будет выплачена, когда появятся деньги.

Третий вариант решает проблему, поднимает дух в отделе. Проявляются организаторские качества, сочувствие, поддержка. Лидер всегда должен проявлять лояльность к подчиненным и вышестоящему руководству, поддерживать сотрудников, снижать влияние сложившейся ситуации на работу отдела.

Наименее эффективно

- Скажу, что подчиненные неблагодарны, укажу на ошибки.
- Пятый вариант не решает проблему, не дает подчиненным надежду на улучшение ситуации. Непонимание недовольства сотрудников, отсутствие поддержки ухудшит ситуацию, снизит показатели продаж.
- Первый вариант не решает проблему, т.к. не отражается на подчиненных.
 - Второй вариант временно успокоит сотрудников, но проблема не решается, ведь возмущения повторятся.
 - Четвертый вариант не решает проблему, разлагает обстановку, снижает мотивацию сотрудников.

Тест 2

Ситуация: «Вы не видите перспектив продвижения по карьерной лестнице на текущем рабочем месте и начали поиск более выгодных вакансий. Теперь вы ведете переговоры с новым работодателем насчет перехода в другую фирму. Слухи о вашем увольнении распространились по офису. «

Задание: Ваши действия в подобной ситуации?

Варианты ответов:

1. Заявлю коллегам, что ищу новую работу, чтобы руководство предложило повышение.

2. Скажу руководству, что собираюсь менять работу, продолжу работать как раньше.

3. Перестану уделять внимание нынешней работе, сосредоточусь на переговорах о новой должности.

4. Буду игнорировать слухи, сообщу об увольнении, только когда это будет решено.

Решение:

+ Правильный ответ

- Скажу руководству, что собираюсь менять работу, продолжу работать как раньше.

Этот вариант свидетельствует о добросовестности, готовности отвечать за свои действия, ответственно относиться к работе. Такой ответ характеризует кандидата с положительной стороны. В сложившейся ситуации правильным решением будет предупредить руководство о скором уходе, чтобы начальник начал поиск сотрудников на замену, и продолжить добросовестно работать, не принося ущерб фирме.

Анализ других вариантах ответа:

- Первый ответ говорит о неспособности работать под руководством, ненадежности, склонности ставить свои интересы выше интересов компании.

- Третий ответ говорит об отсутствии трудовой этики, недобросовестности, неумении работать в команде.

- Четвертый вариант свидетельствует о пассивной позиции, неумении отвечать за свои поступки, отсутствии самоуважения и моральных ценностей.

Таблица 7 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-Зук-3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.	Студент имеет не полное представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, не умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий и не умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Студент имеет представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий, но не умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного	Студент имеет полное представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий и умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.

		результата.	
ИД-2 _{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).	Студент имеет не полное представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, слабо ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, и не умеет учитывать их в своей деятельности.	Студент имеет представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, но с трудом учитывает их в своей деятельности.	Студент имеет полное представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует и может учитывать их в своей деятельности.
ИД-1 _{ук-6} Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	Студент имеет не полное представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, не умеет применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	Студент имеет представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, умеет применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	Студент имеет полное представление о понятии и структуре личности, темпераменте и его разновидностях, умеет применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.
ИД-5 _{ук-6} Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Демонстрирует недостаточный интерес к учебе и не использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Демонстрирует интерес к учебе, но не использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков

Практическая работа №6 «Трудовой коллектив»

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. Как называются двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга:

группа +

коллектив

трудовой коллектив

2. Как называется форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности:

коллектив

трудовой коллектив +

группа

3. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

благородная функция

социальная функция

общественная функция +

4. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

трудовая функция +

полезная функция

испытательная функция

5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:

постоянными и временными

стабильные и не стабильные

первичные и вторичные +

6. Влияние на представителей трудового коллектива и координировать поведение индивида заложено в такую функцию:

познавательную

коммуникативную

регулятивную +

7. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено в такую функцию:

коммуникативную +

регулятивную

познавательную

8. Как называется условие, влияющее на развитие трудового коллектива:

профессионализм участников трудового коллектива

количество участников трудового коллектива +

единомыслие участников трудового коллектива

9. Социально-психологический климат трудового коллектива-это:

характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива +

моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива
характер неофициальной атмосферы в коллективе

10. Социальный климат трудового коллектива-это:

характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива

моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива

уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач +

11. Моральный климат трудового коллектива-это:

моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива +

уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач

характер неофициальной атмосферы в коллективе

12. Психологический климат трудового коллектива-это:

уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач

характер неофициальной атмосферы в коллективе +

характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива

13. Типы социально-психологического климата:

благоприятный и неустойчивый

неустойчивый и неблагоприятный

благоприятный и неблагоприятный +

14. Какая из социальных позиций личности направлена на удовлетворение личностных интересов при безразличии к общественному или даже с возможностью ущерба для них:

позиция социальной активности

потребительская +

позиция социальной инертности

15. Как называется совокупность групп, формируемых по определенным признакам:

социально-демографическая структура трудового коллектива +

социально-организационная структура трудового коллектива

социально-психологическая структура трудового коллектива

16. Какой бывает трудовая адаптация:

прямой

первичной +

прерывистой

17. Психофизиологическая адаптация-это:

включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива

приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиями организации труда +

принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями

18. Социально-психологическая адаптация-это:

принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями

развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии
включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу +

19. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на этой стадии:

ознакомления
ассимиляции +
приспособления

20. Что наблюдается на стадии приспособления:

переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей,
при сохранении своих установок +
идентификация личности и трудового коллектива
полное неприятие корпоративной культуры предприятия

21. Что наблюдается на стадии ознакомления:

идентификация личности и трудового коллектива
полное неприятие корпоративной культуры предприятия
переориентация, то есть признание многих элементов новой системы ценностей,
при сохранении своих установок +

22. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации является:

профессиональная ориентация +
профессиональный отбор
престиж и привлекательность профессии

Таблица 8 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ук-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Студент имеет не полное представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, слабо ориентируется в эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, с трудом определяет свою роль в команде.	Студент имеет представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но с трудом определяет свою роль в команде.	Студент имеет полное представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и умеет определять свою роль в команде.

<p>ИД-2_{УК-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).</p>	<p>Студент имеет не полное представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, слабо ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, и не умеет учитывать их в своей деятельности.</p>	<p>Студент имеет представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, но не умеет учитывать их в своей деятельности.</p>	<p>Студент имеет полное представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, понимает особенности поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует и умеет учитывать их в своей деятельности.</p>
<p>ИД-4_{УК-3} Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и в презентации результатов работы команды</p>	<p>Студент имеет не полное представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, не эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. слабо участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и в презентации результатов работы команды</p>	<p>Студент имеет представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, но не умеет презентовать результатов работы команды</p>	<p>Студент имеет полное представление о признаках и видах трудового коллектива, об особенностях работы в команде, эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и в презентации результатов работы команды.</p>

Практическая работа №7 «Руководитель и подчиненные»

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

менеджер имеет полную власть

менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;

подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя

подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение

+ всё вышесказанное верно

2. Чем характеризуется демократический режим управления?

+ подчиненные осуществляют контроль над методами управления
руководитель сохраняет за собой право на все решения
сотрудники во всем и полностью зависимы от своего руководителя
подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение
менеджер не имеет никаких преград для использования власти

3. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

лидер/менеджер не обладает реальной властью
подчиненные имеют больше власти, чем руководитель
нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах
+ подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю

4. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

авторитарные наклонности
+ профессиональные достижения
уровень образования
самореализация

5. На чем основываются административные методы управления?

на штрафных санкциях
+ на законодательных и нормативных актах
на экономических интересах объектов управления
на воздействии на социально-бытовые условия работающих

6. Каковы общие методы управления?

воспроизводственные и маркетинговые
законодательные и нормативные
+ административные, экономические и социально-психологические
сетевые и балансовые

7. Что такое самоменеджмент?

+ организация личной работы руководителя
способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность
самостоятельность в деятельности менеджера
управление

8. На чем основываются социально-психологические методы управления?

+ на воздействии на сознание и социальные условия
на морально-психологическом климате
на законодательных и нормативных актах
на материальном интересе работников

9. Какое утверждение правомерно для лидера?

он организует работу
он просто существует
+ он ведет за собой
он управляет

10. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

авторитетным работником

+формальным лидером

неформальным лидером

лидером-новатором

11. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

соотношение прибыли и затрат на управление

техничко-экономические показатели

степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности

+уровень заработной платы руководителя организации

12. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

победу в конфликте

условия функционирования организации

размер заработной платы руководителя

+способность оказывать влияние на личность и группы людей

13. Какое лидерство на практике под термином «лидерство» чаще всего ?

+неформальное

формальное

деструктивное

харизматическое

14. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

децентрализация полномочий

преобладание неформальных коммуникаций

инициативность

+директивность

15. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

квалификация и целеустремления работника

наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним

стабильность его отдачи

интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;

+все перечисленные

16. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

целеустремленность

решительность

настойчивость

инициативность

+всё перечисленное

17. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

всегда

+да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления

никогда

в случае неразумных решений подчинённых

18. Какие существуют типы лидеров?

лидеры-организаторы

лидеры-инициаторы

лидеры-эрудиты

+все указанные

19. Что не относится к основным элементам лидерства по теории Паркинсона

+умение договариваться

знание

решимость

притяжение

жестокость

20. Каково обязательное условие лидерства?

умение побеждать в спорах

+обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях

физическая сила

ум и выдающиеся способности

ни одно из указанных условий

21. Какой личный стиль руководителя оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

авторитарный

+демократический

силовой

прагматический

22. Какие качества окружения наиболее близки демократичному руководителю?

личная преданность

+единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу

неустойчивость в принятии решений

гибкость

23. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

стратегическое мышление

восприимчивость к инициативе других

настойчивость

умение маневрировать

+всё сказанное

Таблица 9 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{УК-3} Понимает	Студент имеет не	Студент имеет	Студент имеет полное

<p>эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p>	<p>полное представление о функциях и качества руководителя, слабо ориентируется в концепциях лидерства, слабо ориентируется в эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, с трудом определяет свою роль в команде.</p>	<p>представление о функциях и качества руководителя, ориентируется в концепциях лидерства, понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но с трудом определяет свою роль в команде.</p>	<p>представление о функциях и качества руководителя, ориентируется в концепциях лидерства, понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, и умеет определять свою роль в команде.</p>
<p>ИД-2_{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).</p>	<p>Студент имеет не полное представление о функциях и качества руководителя, слабо ориентируется в концепциях лидерства, слабо ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, и не умеет учитывать их в своей деятельности.</p>	<p>Студент имеет представление о функциях и качества руководителя, ориентируется в концепциях лидерства, ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, но не умеет учитывать их в своей деятельности.</p>	<p>Студент имеет полное представление о функциях и качества руководителя, ориентируется в концепциях лидерства, понимает особенности поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует и умеет учитывать их в своей деятельности.</p>
<p>ИД-3_{ук-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p>	<p>Студент имеет не полное представление о функциях и качества руководителя, слабо ориентируется в концепциях лидерства, не умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий и не умеет планировать последовательность шагов для достижения</p>	<p>Студент имеет представление о функциях и качества руководителя, ориентируется в концепциях лидерства, умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий, но не умеет планировать последовательность</p>	<p>Студент имеет полное представление о функциях и качества руководителя, ориентируется в концепциях лидерства, умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий и умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.</p>

	заданного результата.	шагов для достижения заданного результата.	
--	-----------------------	--	--

Практическая работа №8 «Принятие и реализация управленческих решений»

Темы рефератов

Написать доклад на одну из предложенных тем

1. Роль и функции решений в процессе управления.
2. Типология и классификация управленческих решений.
3. Ситуационные и поведенческие факторы, влияющие на разработку управленческих решений.
4. Информационное обеспечение решений и информационная безопасность.
5. Информационная поддержка решений директора.
6. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения.
7. Этические основы управленческого решения.
8. Формирование и классификации управленческих решений для семьи.
9. Современные тенденции использования информационных технологий в процессе разработки управленческого решения.
10. Технология разработки управленческих решений.
11. Проблемы, влияющие на качество управленческих решений.
12. Реализация принятого управленческого решения.
13. Основы экономического обоснования управленческого решения.
14. Источники неопределенности в процессе принятия управленческих решений.

Таблица 10 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ук-1} Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи.	Студент имеет понятие об управленческом решении, не полностью владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого и делегирования полномочий. Не умеет выделять базовые составляющие задачи, осуществлять декомпозицию задачи.	Студент имеет понятие об управленческом решении, владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого, делегирования полномочий. Выделяет базовые составляющие задачи, но не умеет осуществлять декомпозицию задачи.	Студент имеет понятие об управленческом решении, владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого, делегирования полномочий. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи.

<p>ИД-2_{УК-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, не полностью владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого и делегирования полномочий. Не умеет находить и критически анализировать информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого, делегирования полномочий. Умеет находить, но не умеет критически анализировать информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого, делегирования полномочий. Умеет находить и критически анализировать информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p>
<p>ИД-3_{УК-1} Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, не полностью владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого и делегирования полномочий. Рассматривает возможные варианты решения задачи, не умея оценивать их достоинства и недостатки.</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого, делегирования полномочий. Рассматривает возможные варианты решения задачи, не полностью оценивая их достоинства и недостатки.</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого, делегирования полномочий. Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.</p>
<p>ИД-5_{УК-1} Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, не полностью владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого и делегирования полномочий. Не умеет грамотно определять и оценивать последствия возможных решений задачи.</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, не полностью владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого и делегирования полномочий. Умеет определять, но с трудом оценивает последствия возможных решений задачи.</p>	<p>Студент имеет понятие об управленческом решении, владеет знаниями об этапах и методах принятия управленческого, делегирования полномочий. Умеет определять и оценивать последствия возможных решений задачи.</p>

Практическая работа №9 «Управление конфликтами»

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. В процессе аттестации кадров необходимо пренебрегать следующим параметром оценки работника:

+личностные особенности

результаты работы

отношение к работе

творческий потенциал

2. Значительное негативное влияние на нормальное функционирование коллектива оказывают межличностные конфликты, основной причиной которых является столкновение:

+материальных интересов

характеров

личных взглядов

моральных ценностей

3. Один из способов разрешения конфликтов в коллективе, при котором достигается временное согласие, называется:

+компромисс

сглаживание

принуждение

конфронтация

4. В условиях неблагоприятного социально-психологического климата моббинг представляет собой психологический террор, травлю в коллективе:

один на один

один на группу

+группа на одного

группа на группу.

5. В условиях неблагоприятного социально-психологического климата буллинг представляет собой психологический террор, травлю в коллективе:

группа на группу

+один на один

один на группу

группа на одного

6. Типы людей, трудных в общении (Р. Брэмсон), у которых слова расходятся с делами и обещаниями:

+сверхпокладистые

всезнайки

молчуны

вечные пессимисты

7. Эскалация конфликта происходит на следующей стадии обострения противоборства:

латентная

+открытая

начальная

конечная

8. Стратегия разрешения конфликта, которая заключается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого, называется:

+напористость
компромисс
доминирование
уклонение

9. Данный способ регулирования конфликта означает принесение в жертву собственных интересов:

доминирование
уклонение
+приспособление
сотрудничество

10. Приспособление предполагает использование следующего стиля конфликтного поведения, который называется:

компромисс
интеграция
+кооперация
сотрудничество

11. Конфликтология как самостоятельное направление

в социологии выделилась
в конце 50-х г. XIX века
+в конце 50-х г. XX века
в начале XVII века

12. Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее):

этапы конфликта
фазы конфликта
+содержание конфликта

13. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие:

+начальной фазе
фазе подъема
пике конфликта
фазе спада

14. Конфликт в переводе с латинского означает:

соглашение
+ столкновение
существование

15. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:

конфликтными отношениями
+конфликтной ситуацией
инцидентом

16. Особым типом конфликта, целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам называется:

конфронтация
соперничество
+конкуренция

17. Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:

+переговорный процесс
сотрудничество
компромисс

18. Профессиональный посредник называется:

суггестором
+медиатором
коллегой

19. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:

+манипуляцией
суггестией
гипнозом

20. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется:

+ конфликтом
конкуренцией
соревнованием

21. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются:

+ конструктивными;
деструктивными;
реалистическими.

22. Конфликтная ситуация — это:

случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
+ накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними

процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений

причина конфликта

этап развития конфликта

23. Причина конфликта – это:

противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия
стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт

+ явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его

накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними

то, из-за чего возникает конфликт

24. Управление конфликтами — это:

целенаправленное воздействие на процесс его динамики

+ целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт

целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними

целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними

целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих

25. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

конструктивная, рациональная, деструктивная

компромисс, борьба, сотрудничество

рациональная, иррациональная, конформистская

+ конструктивная, деструктивная, конформистская

борьба, уступка, компромисс

26. Лицо, которое подталкивает других участников к конфликту называется:

посредник

пособник

+подстрекатель

Опрос

1. Конфликт и основы управления конфликтом.

2. Причины конфликтов.

3. Модель конфликта.

4. Типы конфликтов.

5.Способы управления конфликтами.

6. Конфликтные личности.

7. Тактики разрешения конфликтов

8. Механизмы разрешения конфликтов

Таблица 11 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне		на повышенном уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно»	соответствует оценке «хорошо»	соответствует оценке «отлично»

компетенции)	50-64% от максимального балла	65-85% от максимального балла	86-100% от максимального балла
ИД-2 _{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).	Студент имеет представление о понятии и классификации конфликтов, этапов возникновения и их развития, но не знает способов разрешения конфликтов, слабо ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, и не умеет учитывать их в своей деятельности.	Студент имеет представление о понятии и классификации конфликтов, знает этапы их возникновения и развития, но не умеет применять способы разрешения конфликтов. Ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, но не умеет учитывать их в своей деятельности.	Студент имеет представление о понятии и классификации конфликтов, знает этапы их возникновения и развития, умеет применять способы разрешения конфликтов. Понимает особенности поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует и умеет учитывать их в своей деятельности.
ИД-3 _{ук-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.	Студент имеет представление о понятии и классификации конфликтов, этапов возникновения и их развития, но не знает способов разрешения конфликтов, не умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий и не умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Студент имеет представление о понятии и классификации конфликтов, знает этапы их возникновения и развития, но не умеет применять способы разрешения конфликтов. Умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий, но не умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Студент имеет представление о понятии и классификации конфликтов, знает этапы их возникновения и развития, умеет применять способы разрешения конфликтов. Умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий и умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. Оперативный план содержит:

перспективные направления развития предприятия

+ точно поставленные цели с описанием мероприятий по их достижению
примерные задачи для каждого структурного подразделения сроком до 2 лет

2. Основные функции планирования на предприятии следующие:

руководство, прогнозирование, регулирование, контроль
обеспечение, регулирование, контроль

+ руководство, обеспечение, координирование, регулирование, анализ и контроль

3. Методы планирования на предприятии:

+ расчетно-аналитический, балансовый, экономико-математический, программно-целевой, графоаналитический

аналитический, синтетический, балансовый

базисных индексов, экономико-математический, балансовый

4. Виды планирования на предприятии:

оперативное, стратегическое

производственное, структурное, оперативное

+ текущее, тактическое, стратегическое, генерально-целевое

5. Методы планирования прибыли предприятия:

дедуктивный, индуктивный

+ аналитический, прямого счета, совмещенного расчета

балансовый, аналитический, программно-целевой

6. Принципы планирования на предприятии:

точность, организованность, целенаправленность

непрерывность, очередность, единство, участие, доказательность

+ непрерывность, гибкость, участие, точность, единство

7. Расположите этапы планирования на предприятии в правильной последовательности:

определение целей и задач; оценка ресурсов; определение временных рамок и методов оценки; образование команды; управление рисками

+ оценка ресурсов; определение целей и задач; определение приоритетов целей и задач; образование команды; определение временных рамок и методов оценки; создание конкурентных преимуществ; управление рисками и разработка альтернативного плана действий

оценка ресурсов; оценка рисков; образование команды; определение целей и задач; определение временных рамок и методов оценки; внедрение плана

8. Методы финансового планирования на предприятии:

+ балансовый, расчетно-аналитический, нормативный, программно-целевой, экономико-математическое моделирование

издержек и прибылей, балансовый, аналитический, базисно-индексный программно-целевой, балансовый, графический, аналитический

9. Роль планирования в деятельности предприятия связывают с:
трудовыми ресурсами

трудовыми и финансовыми ресурсами

+ финансовыми ресурсами и, в первую очередь, с деньгами

10. Целью планирования деятельности организации является:

обоснование расхода всех видов ресурсов

+ определение целей, средств и сил

определение будущей прибыли

11. Характерные черты стратегического планирования - это:

+ направленность на средне- и долгосрочную перспективу; ориентация на достижение ключевых целей; увязка целей с имеющимися ресурсами и возможностями; учет воздействия внешних факторов на объекты планирования; адаптивность к изменяющимся условиям;

направленность на долгосрочную перспективу; ориентированность на целую группу результатов; адаптивность к изменяющимся условиям; увязка ресурсов во времени и друг с другом

целенаправленное решение нескольких проблем, наиболее важных для предприятия; всесторонний учет рисков и изменений экономической и политической ситуации; длительный срок выполнения плана (минимум 5 лет)

12. Процесс стратегического планирования включает следующие этапы:

формулирование целей и задач; рассмотрение благоприятных и неблагоприятных перспектив для предприятия, связанных с условиями внешней среды;

определение имеющихся ресурсов; разработка и внедрение стратегии

+ формулирование целей и задач; анализ внешнего окружения и имеющихся в распоряжении ресурсов; определение стратегически благоприятных обстоятельств; определение стратегически неблагоприятных угроз и обстоятельств; установление масштабов стратегии; принятие стратегии и ее внедрение; контроль

формулирование целей и задач; анализ имеющихся ресурсов и определение их количества на перспективу; определение угроз и благоприятных обстоятельств для внедрения стратегии; разработка стратегии; внедрение стратегии

13. Какие функции выполняет оперативно-производственное планирование?

+ установление производственных заданий различным структурным подразделениям; разработка планов запуска-выпуска продукции;

оперативный контроль, учет и регулирование выполнения плана

подготовка цехов и структурных подразделений к выполнению плановых заданий;

разработка нормативов запуска-выпуска продукции; расчет минимально допустимой прибыли

14. В чем заключается задача балансового метода планирования?

оптимальное распределение издержек и прибыли

поиск альтернативных вариантов вложения инвестиций

+ обеспечение соответствия между распределяемыми потребностями и возможными ресурсами

15. Каким образом лучше оценивать эффективность разработанных планов?

+ через систему натуральных и финансовых показателей

через систему натуральных и стоимостных показателей

через систему базисных и индексных коэффициентов

16. Методика планирования позволяет:

разработать такой план, выполнение которого принесет предприятию наибольшую прибыль

изменять весь объем работ при изменении условий их выполнения

+ выполнить анализ всего объема работ, учитывая условия их выполнения

17. Какую цель преследует бизнес-план?

+ привлечь денежные средства

расширить ассортимент продукции

выпустить запланированный объем продукции

18. Какой раздел плана развития предприятия принято считать основным?

маркетинговый и сбытовой план

+ производственная программа

план технического развития

19. Общий бюджет предприятия делится на следующие основные части:

операционный бюджет и бюджет продаж

бюджет продаж и бюджет производства

+ операционный бюджет и финансовый бюджет

20. Каким разделом завершают бизнес-план?

резюме

+ финансовый план

маркетинговый план

21. Анализ отклонения от плана проводят по следующей методике:

к фактическим данным прибавляют плановые значения

+ из фактических данных вычитают плановые значения

фактические данные делят на плановые значения

22. При разработке производственной программы опираются на:

+ информацию о спросе физических и юридических лиц на продукцию предприятия

резервы мощностей предприятия

актуальные макроэкономические явления в стране

23. Определение каких видов заработной платы предусматривает планирование фонда оплаты труда?

+ средней, основной, дополнительной
почасовой, номинальной, средней
номинальной, средней, премиальной

24. Распределение планового задания между участками цеха, а также его доведение до производственных участков и рабочих мест представляет собой ... планирование

оперативное
производственное
+ внутрицеховое

25. Какой из методов считается наиболее эффективным средством планирования прибыли?

расчет амортизационных отчислений линейным способом на минимальный срок
+ определение точки безубыточности
бюджетирование и контроллинг

26. Что является объектом финансового планирования?

формирование фондов обращения и накопления
+ размер и направление потоков денежных средств
формирование производственного фонда, фонда оплаты труда и резервного фонда

27. Какие статьи включают в раздел бизнес-плана «Инвестиционная деятельность»?

+ затраты на НИОКР, капитальные вложения непроизводственного характера
эмиссия ценных бумаг, затраты на НИОКР
затраты на НИОКР, выплата дивидендов, долгосрочные капитальные вложения

28. Что представляет собой прогноз бухгалтерского баланса предприятия?

финансовый документ, отражающий примерное распределение денежных средств по структурным подразделениям предприятия

финансовый документ, отражающий потоки и оттоки денежных средств предприятия в разрезе различных видов деятельности

+ Прогнозный документ, отражающий источники формирования капитала и средства его размещения как показатель финансового состояния предприятия на определенный момент в будущем

29. Самым сложным методом прогнозирования и планирования считается:

+ моделирование с использованием метода сценариев
экстраполяция
интерполяция

30. На какой срок разрабатывается текущий план работы предприятия?

+ 1 год
2-3 года
минимум 5 лет

Таблица 12 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-5 _{ук-1} Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Студент не имеет полного представления о понятии, принципах и методах планирования, не умеет определять и оценивать последствия возможных решений задачи	Студент имеет представление о понятии, принципах и методах планирования, слабо умеет определять и оценивать последствия возможных решений задачи	Студент имеет полное представление о понятии, принципах и методах планирования, умеет определять и оценивать последствия возможных решений задачи
ИД-2 _{ук-6} Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	Студент не имеет полного представления о понятии, принципах и методах планирования, не понимает важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	Студент имеет представление о понятии, принципах и методах планирования, слабо умеет определять и оценивать последствия возможных решений задачи, не полностью понимает важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	Студент имеет полное представление о понятии, принципах и методах планирования, умеет определять и оценивать последствия возможных решений задачи, понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

Практическая работа №11 «Управленческие стратегии»

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. Стратегическое планирование – это:

комплекс мероприятий, направленных на решение первостепенных целей и задач фирмы

+ процесс разработки стратегии фирмы, при котором план развития конкретизируется на длительный период с подробным описанием решений и действий, необходимых для достижения целей плана
процесс создания заданий для каждого члена трудового коллектива фирмы

2. Виды корпоративной стратегии диверсификации:

+ связанная и несвязанная
общая и частная
конкретная и абстрактная

3. Высший уровень стратегического менеджмента – это:

+ корпоративный
деловой
общественный

4. Назовите три элемента, составляющих процесс стратегического менеджмента:

стратегическое планирование, анализ внешней среды, формирование целей и задач фирмы
анализ внешней среды, формирование целей и задач фирмы, реализация стратегии
+ стратегическое планирование, реализация стратегии, контроль и регулирование

5. Будущее фирмы, предсказанное методом экстраполяции исторически сложившихся тенденций развития – это:

среднесрочное планирование
+ долгосрочное планирование
прогнозирование

6. Какая ошибка наиболее часто встречается при реализации новой стратегии?

отсутствуют необходимые ресурсы
необходимо много времени для приспособления к новым условиям рынка
+ новая стратегия автоматически налагается на старую управленческую структуру

7. Что предполагает оценка стоимости стратегических программ элементарным методом?

выделение элементов затрат по каждой из работ, входящих в программу
+ калькулирование затрат на каждую из работ, входящих в программу
сравнительный анализ и укрупненные расчеты на основе аналогичных проектов, реализованных ранее

8. Процесс комплексного анализа внутренних ресурсов и возможностей предприятия, направленный на оценку текущего состояния бизнеса, его сильных и слабых сторон, выявление стратегических проблем – это:

+ SWOT-анализ
PEST-анализ
управленческий анализ

9. Какая из стратегий наиболее подходящая для фирм-лидеров рынка определенной отрасли?

стратегия отличительного имиджа

стратегия специализации

+ стратегия активной обороны

10. Что подразумевает PEST-анализ?

+ анализ политических, экономических, социальных и технологических аспектов внешней среды, способных повлиять на деятельность фирмы

группировку всех факторов внутренней среды и изучение каждой из них в

контексте влияния на развитие фирмы

изучение наиболее сильных конкурентов фирмы

11. Раздел стратегического плана, в котором рассматриваются вопросы концепции стратегического маркетинга, анализа рынка, жизненного цикла товара, сегментирования рынка товара, стратегии ценообразования, классификации и анализа конкурентов, планирования сбыта и товародвижения, планирования рекламной кампании – это:

стратегический план производства

стратегический план управления персоналом

+ стратегический план маркетинга

12. Стратегия управления персоналом фирмы, производством, финансами и стратегии всех других сфер деятельности – это:

+ корпоративная стратегия

функциональная стратегия

бизнес-стратегия

13. Для чего может использоваться модель Бостонской консультативной группы?

для формирования конкурентной стратегии фирмы

+ для формирования портфельной стратегии фирмы

для формирования бизнес-стратегии фирмы

14. Какой из элементов не входит в состав стратегического плана?

+ инвестиционный план

финансовый план

маркетинговый план

15. Что лежит в основе конгломератной интеграции?

отношения собственности

+ единое управление

общность финансов

16. Если преобладает ценовая конкуренция, то наиболее эффективной стратегией является:

+ стратегия лидерства по ценам

стратегия инноваций

стратегия дифференциации сервиса

17. Согласно концепции стратегического менеджмента, на что стоит указывать работнику при постановке задачи?

строго на круг его обязанностей

строго на область приложения усилий

+ на желаемый результат, а не на его обязанности и область приложения усилий

18. Какая из стратегий наиболее эффективна как средство выхода из кризиса?

+ принятие комплексных мер для резкого увеличения доходов
придание товару или услуге тех свойств, за которые покупатель готов заплатить
повышение цены товара до величины, способной покрыть издержки

19. Стратегия, которая предполагает отказ от долгосрочных взглядов на бизнес в пользу максимального получения доходов в краткосрочной перспективе – это стратегия:

сокращения расходов
развития продукта
+ «сбора урожая»

20. Какие критерии используются для дифференциации стратегических планов?

цели и принципы
+ цели и задачи
задачи и методы

21. Стратегия представляет собой заранее спланированную реакцию фирму на:

изменение условий внутренней среды
+ изменение условий внешней среды
конкурентные преимущества

22. Что является основным недостатком стратегического планирования?

невозможность создать потенциал для развития фирмы
отсутствие альтернатив развития, кроме принятой
+ невозможность дать точную и детальную картину будущего

23. Стратегия определяет:

+ границы возможных действий фирмы и принимаемых управленческих решений
сознательность управления фирмой
эффективность использования внутреннего и внешнего потенциала

24. Что является исходным этапом процесса стратегического планирования?

+ анализ среды
изучение конкурентов
поиск ресурсов

Таблица 13 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-Зук-6 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий,	Студент имеет представление о понятии и принципах стратегии, но не	Студент имеет представление о понятии, видах и принципах	Студент имеет представление о понятии, видах и принципах стратегии, знает методы

<p>средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>	<p>может реализовать полностью намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>	<p>стратегии, может реализовать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>	<p>стратегического анализа, может реализовать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>
<p>ИД-4_{ук-6} Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата</p>	<p>Студент имеет представление о понятии и принципах стратегии, не умеет критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата</p>	<p>Студент имеет представление о понятии, видах и принципах стратегии, умеет критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата</p>	<p>Студент имеет представление о понятии, видах и принципах стратегии, знает методы стратегического анализа. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата</p>

Практическая работа №12 «Управление персоналом»

Вопросы для опроса

1. Понятие, виды и методы оценки персонала.
2. Место управления персоналом в регулировании социально-трудовых отношений.
3. Текучесть кадров, ее виды, мотивы, причины и последствия.
4. Особенности маркетинга персонала. Формирование постоянных источников пополнения персонала.
5. Сущность, значение и способы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
6. Обучение персонала – виды, формы, техника обучения.
7. Правовые аспекты сокращения штатов и высвобождения работников. Задачи менеджера по персоналу при сокращении штатов.
8. Роль кадровой службы в организации процесса аттестации.
9. Сущность управления персоналом. Особенности управления персоналом в современных условиях функционирования предприятий (организаций).

10. Развитие корпоративной культуры как инструмента управления персоналом.

Таблица 14 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{УК-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Студент знает структуру персонала, имеет понятие о карьере работников, не умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, слабо ориентируется в эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, с трудом определяет свою роль в команде.	Студент знает структуру персонала, имеет понятие о карьере работников, умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но с трудом определяет свою роль в команде.	Студент знает структуру персонала, имеет понятие о карьере работников, умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, и умеет определять свою роль в команде.
ИД-2 _{УК-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои	Студент знает структуру персонала, имеет понятие о карьере работников, не умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, слабо ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, и не умеет учитывать их в своей деятельности.	Студент знает структуру персонала, имеет понятие о карьере работников, умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, но не умеет учитывать их в своей деятельности.	Студент знает структуру персонала, имеет понятие о карьере работников, умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, понимает особенности поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует и умеет учитывать их в своей деятельности.

населения и т.п).			
-------------------	--	--	--

Практическая работа №13 «Производственный менеджмент»

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. Производственный процесс – это (один вариант ответа):

ряд последовательных операций изготовления определенного объекта
 +совокупность трудовых и естественных процессов, в результате взаимодействия которых сырье и материалы превращаются в готовую продукцию
 совокупность трудовых и естественных процессов, связанных с изготовлением отдельного предмета труда
 формирование добавочной стоимости продукта

2. Основная часть производственного процесса – это (один вариант ответа):

+технологический процесс
 технологическая операция
 производственный цикл
 производственная структура

3. Элементарная часть производственного процесса – это (один вариант ответа):

технологический процесс
 производственный цикл
 +технологическая операция
 производственная структура

4. В чем проявляется экономическая сущность производственного процесса (один вариант ответа):

цикличность производства
 +формирование добавочной стоимости
 уровень техники и технологии
 снижение себестоимости производства продукта

5. Какие факторы относятся к влияющим на содержание производственного процесса (несколько вариантов ответа):

+конструкция изделия
 длительность производственного цикла
 поставщики и покупатели
 +уровень техники и технологии

6. Какие виды производственного процесса классифицируют по протеканию по времени (несколько вариантов ответа):

постоянный
 прерывный
 +дискретный
 +непрерывный

7. Какие виды производственного процесса классифицируют по отношению к труду (несколько вариантов ответа):

основной

+естественный
+трудовой
обслуживающий

8. Ряд последовательных операций изготовления определенного объекта – это (один вариант ответа):

непрерывный процесс
сложный процесс
трудовой процесс
+простой процесс

9. Процесс, результаты которого используются в основном процессе – это (один вариант ответа):

обслуживающий процесс
+вспомогательный процесс
сложный процесс
естественный процесс

10. Производственный цикл – это (один вариант ответа):

ряд последовательных операций изготовления определенного объекта
совокупность трудовых и естественных процессов, в результате взаимодействия которых сырье и материалы превращаются в готовую продукцию
+часть производственного процесса организации, связанная с изготовлением отдельного предмета труда
формирование добавочной стоимости продукта

11. Единица измерения длительности производственного цикла – это (один вариант ответа):

+период времени
процент
доли единиц
количество дней

12. Что входит в время выполнения заказа (один вариант ответа):

периода поставки сырья
+периода пролеживания на складе
периода изготовления
периода сбыта

13. Время производства (рабочее время) включает в себя (несколько вариантов ответа):

время пролеживания
+время технологического цикла
время межоперационных перерывов
+время вспомогательного цикла

14. Время технологического цикла включает в себя (несколько вариантов ответа):

+подготовительно-заключительное время
+время естественных процессов
время транспортных операций
перерывы, связанные с режимом работы

15. Время межоперационных перерывов включает в себя (несколько вариантов ответа):

- перерывы, связанные с режимом работы
- время естественных процессов
- +время транспортных операций
- +время пролеживания

16. Что из нижеперечисленного относится к принципам организации производственного процесса (несколько вариантов ответа):

- +пропорциональность
- дискретность
- +прямоточность
- цикличность

Таблица 15 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-2 _{УК-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).	Студент знает принципы управления предприятием, слабо разбирается в технико-производственной базе и технологических процессах предприятия, не умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, слабо ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, и не умеет учитывать их в своей деятельности.	Студент знает принципы управления предприятием, разбирается в технико-производственной базе и технологических процессах предприятия, умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, но не умеет учитывать их в своей деятельности.	Студент знает принципы управления предприятием, разбирается в технико-производственной базе и технологических процессах предприятия, умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, понимает особенности поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует и умеет учитывать их в своей деятельности.
ИД-4 _{УК-6} Критически оценивает эффективность	Студент знает принципы управления предприятием, слабо	Студент знает принципы управления предприятием, разбирается в технико-	Студент знает принципы управления предприятием, разбирается в технико-

использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата.	разбирается в технико-производственной базе и технологических процессах предприятия, не умеет критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	производственной базе и технологических процессах предприятия, умеет критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	производственной базе и технологических процессах предприятия. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата
--	--	---	---

Практическая работа №14 «Управление качеством»

Темы рефератов

Написать доклад на одну из предложенных тем

1. Основные этапы развития систем качества.
2. Методы оценки уровня качества.
3. Международные стандарты ИСО серии 9000.
4. Системы сертификации продукции.
5. Защита прав потребителей и ответственность за их нарушения
6. Метод «шесть сигм» в системе методов управления качеством.
7. Измерительный экстремизм при изучении качества.
8. Стандартизация, сертификация, регламентация, брэнды и товарные знаки как инструменты управления качеством.
9. Кружки качества (Япония) и их роль в управлении производством.
10. Оценка технического уровня и качества продукции.
11. График Ганта в управлении циклом процедур.
12. Сертификация и развитие ее принципов.
13. Управление затратами при обеспечении повышения качества продукции (ГКА-) - ФСА.
14. Истоки научного управления качеством.
15. Схема эволюции концепций в области управления качеством
16. Постоянная Фейгенбаума как основа комплексного управления качеством
17. Система управления качеством Эдварда Деминга
18. Концепции Дж. Джурана и У. Кросби
19. Модели в управлении качеством.
20. Сравнение концепций «управление посредством целей» и «управление посредством качества».
21. Японские системы управления качеством.

22. Японская система управления качеством «кайзен».
23. Японские системы управления качеством «канбан» и «точно в срок»
24. Система TQM и ее национальные модели и премии: сравнительная характеристика.
25. Основные понятия TQM и проблемы её внедрения в России
26. Бенчмаркинг как метод постоянного совершенствования качества

Таблица 16 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ук-1} Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи.	Студент не полностью освоил основное содержание темы, испытывает затруднения при анализе проблемной ситуации (задачи) и выделении ее базовых составляющих	Студент имеет пробелы в знании материала, испытывает затруднения при анализе проблемной ситуации (задачи) и выделении ее базовых составляющих	Студент освоил материал в целом, умеет анализировать задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи.
ИД-2 _{ук-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент не полностью освоил основное содержание материала, имеет проблемы с нахождением и анализом информации, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент имеет пробелы в знании материала, испытывает затруднения с анализом информации, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент освоил материал в целом, самостоятельно находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.
ИД-3 _{ук-1} Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.	Студент не полностью освоил основное содержание материала, имеет проблемы при оценке достоинств и недостатков при выборе вариантов решения задачи.	Студент имеет пробелы в знании материала, испытывает затруднения нахождении возможных вариантов решения задачи.	Студент освоил материал в целом, умеет находить возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.
ИД-4 _{ук-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций,	Студент не полностью освоил основное содержание темы, грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки, но не умеет отличать факты от мнений,	Студент имеет пробелы в знании материала, грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки, но не умеет отличать	Студент освоил материал в целом, грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений,

оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности	интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.	интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности.
ИД-5ук-1 Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Студент не полностью освоил основное содержание темы, не умеет грамотно определять и оценивать последствия возможных решений задачи.	Студент имеет пробелы в знании материала, умеет определять, но с трудом оценивает последствия возможных решений задачи.	Студент освоил материал в целом, умеет определять и оценивать последствия возможных решений задачи.

Практическая работа №15 «Основы инновационного менеджмента»

Компьютерное (письменное) тестирование (ТСк)

1. Какова цель использования метода аналогий при управлении инновационными проектами?

минимизация громоздких математических вычислений
+ учет различных ошибок, последствий влияния неблагоприятных факторов и экстремальных ситуаций как источников потенциального риска
принятие грамотных управленческих решений при недостаточном количестве информации

2. Область распределения вероятности событий при реализации инновационного проекта, которые не приводят к наступлению риска – это:

точка безубыточности
+ безрисковая зона
«белое пятно» управления

3. Укажите, что из перечисленного является венчурным капиталом.

+ привлеченные в качестве инвестиций акции венчурных компаний, имеющие потенциально более высокие темпы роста курсовой стоимости по сравнению со среднерыночной динамикой
собственный капитал компании, вложенный в инновационную деятельность
безвозмездные ссуды на проведение НИОКР

4. Диффузия инноваций – это:

способность к генерированию инновационных решений
продажа объектов интеллектуальной собственности
+ распространение и тиражирование инноваций

5. В чем заключается идентификация рисков инновационных проектов?

+ в составлении перечня вероятных рисков ситуаций при реализации инновационных проектов, прогнозировании причин и последствий их возникновения, классификации рисков и определения критериев рисков в выявлении рисков с наиболее высокой вероятностью наступления
в определении критериев рисков

6. По каким категориям принято согласовывать между собой отдельные инновационные проекты в инновационных программах?

состав исполнителей

целевая направленность

+ сроки, ресурсы, исполнители

7. Предопределяющим фактором возникновения рисков при управлении инновациями является:

альтернативность при принятии инновационных решений

+ неопределенность течения инновационных процессов

ускоренный технологический прогресс, характерный для современности

8. Какая международная организация занимается охраной авторских прав на материальные и нематериальные ценности?

международное агентство по защите авторских прав

+ всемирная организация интеллектуальной собственности

подразделение Организации Объединенных Наций по вопросам авторских и смежных прав

9. Основными характеристиками изобретения являются:

полезность для широких слоев общества, инновационность

+ новизна, промышленная применимость и изобретательский уровень

уникальные технические характеристики, оригинальность

10. Для определения наиболее существенных рисков инновационного проекта используется метод:

Ортогональных треугольников

Мальтуса

+ Монте-Карло

11. Укажите название первой стадии жизненного цикла продуктовой инновации.

проведение маркетинговых и рыночных исследований

+ НИОКР по созданию продукта

расчет потенциальной прибыли от внедрения данной инновации

12. Что такое бутлегерство?

отсутствие боязни потерпеть крах при реализации инновационного проекта

+ подпольное изобретательство, часто имеющее контрабандный характер

способность видеть (предугадывать) выгоду от изобретения

13. Какая из характеристик наиболее точно описывает рисковей отдел (подразделение) предприятия?

без данного отдела в принципе невозможна инновационная деятельность.

является тайным и/или засекреченным производством

+ является специализированным и автономно управляемым производством

14. Составными частями инновационной среды предприятия являются:

инновационные идеи и инновационный климат

инновационный капитал и инновационные идеи

+ инновационный климат и инновационный потенциал

15. Укажите классификацию инновационных процессов в зависимости от уровня разработки и распространения нововведений.

отраслевые, корпоративные, цеховые
+ государственные, региональные, отраслевые
отраслевые, межорганизационные, внутриорганизационные, цеховые
16. Стадия «прикладные исследования и разработки» наступает после стадии:

исследования глубины и ширины целевого рынка
разработки инновационного плана
+ поисковых научно-исследовательских работ

17. Перечислите элементы, составляющие систему инновационной деятельности.

+ образование, наука, экономика, технологии
технологии, инвестиции, менеджмент, нововведения
менеджмент, инвестиции, идеи, технологии

18. Жизненный цикл инновации охватывает период времени:

+ от научных изысканий фундаментального характера до вывода инновации из эксплуатации
от получения инвестиций на развитие инновационной идеи до внедрения полученного продукта в массовое производство/потребление
от появления новаторской идеи до ее внедрения в жизнь

19. Процесс реализации и управления несколькими инновационными проектами чаще всего организуется в форме:

технологических кластеров
+ инновационных программ
научно-практических лабораторий

20. Коммерциализация инноваций – это:

прямая продажа объектов интеллектуальной собственности
+ деятельность по распространению инноваций на рынке для использования их на коммерческой основе
привлечение частного капитала для инновационной деятельности

21. В основе длинных волн (или циклов) конъюнктуры протяженностью в 40-60 лет лежит(ат) ...

+ смена пассивной части капитала, к которым относятся: здания, сооружения, коммуникации, передаточные устройства и т.д.
замена активной части капитала в форме станочного оборудования, транспортных средств и т.д.
рыночные конъюнктурные изменения по отношению к определенным видам продукции промышленности

22. Короткие волны (циклы) в 3-3,5 года распространились на ...

+ замену активной части капитала в форме станочного оборудования, транспортных средств и т.д.
рыночные конъюнктурные изменения по отношению к определенным видам продукции промышленности.
смену пассивной части капитала, к которой относятся: здания, сооружения, коммуникации, передаточные устройства и т.д.

23. Автор теории волн (больших циклов конъюнктуры)

Г.Форд

+Д. Кондратьев

И. Менделеев

А.Файоль

Таблица 17 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-2 _{УК-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент не полностью освоил основное содержание материала, имеет проблемы с нахождением и анализом информации, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент имеет пробелы в знании материала, испытывает затруднения с анализом информации, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент освоил материал в целом, самостоятельно находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.
ИД-3 _{УК-1} Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.	Студент не полностью освоил основное содержание материала, имеет проблемы при оценке достоинств и недостатков при выборе вариантов решения задачи.	Студент имеет пробелы в знании материала, испытывает затруднения нахождении возможных вариантов решения задачи.	Студент освоил материал в целом, умеет находить возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.
ИД-1 _{УК-10} Принимает обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Студент не полностью освоил основное содержание материала, не может принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	Студент имеет пробелы в знании материала, может принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Студент освоил материал в целом, может принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

Практическая работа №16 «Управление рисками»

Вопросы для опроса

1. Что такое риск?

3. Какие компании называют кэптивными?

4. Какие потери можно считать финансовыми?
5. Факторы, влияющие на уровень финансовых рисков
6. Какие потери можно отнести к потерям времени
7. Процессы использования механизмов уменьшения рисков?
8. Что такое анализ риска?
9. Что такое диверсификация?
10. Виды рисков?
11. Социально-экономическая функция риска?
12. Субъект управления в риск-менеджменте.

Таблица 18 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-5ук-1 Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Студент не полностью освоил основное содержание темы, не умеет грамотно определять и оценивать последствия возможных решений задачи.	Студент имеет пробелы в знании материала, умеет определять, но с трудом оценивает последствия возможных решений задачи.	Студент освоил материал в целом, умеет определять и оценивать последствия возможных решений задачи.
ИД-1ук-10 Принимает обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Студент не полностью освоил основное содержание материала, не может принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	Студент имеет пробелы в знании материала, может принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Студент освоил материал в целом, может принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

2 ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Выполнение курсовой работы (проекта) по дисциплине не предусмотрено

3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач - 2 шт.

1. Дополните:

Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для _____ подхода.

Правильный ответ: системного.

2. Дополните:

Системы, в которых в качестве главной составляющей рассматриваются люди и образованные ими различные общности (например, семья, трудовой коллектив, организация, партия и т.п.) называются _____ системы.

Правильный ответ: социальные.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде – 10 шт.

1. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие?

начальной фазе

фазе подъема

пике конфликта

фазе спада

Правильный ответ: начальной фазе.

2. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:

конфликтом;

конфликтными отношениями

конфликтной ситуацией

инцидентом

Правильный ответ: конфликтной ситуацией.

3. Дополните:

Психологический террор, травля в коллективе одним человеком другого человека называется _____ .

Правильный ответ: буллинг.

4. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

авторитарные наклонности;

профессиональные достижения;

уровень образования;

самореализация.

Правильный ответ: профессиональные достижения.

5. Сущность методов менеджмента и их классификация.

Правильный ответ:

В переводе с греческого «метод» - способ достижения какой-либо цели.

Методы менеджмента — это совокупность способов и приемов влияния на коллектив и отдельных работников с целью выполнения миссии и достижение целей организации.

Методы менеджмента выполняют 2 функции:

- исследование проблем функционирования организации;
- управление организацией.

По характеру воздействия методы менеджмента классифицируются на:

- организационно-административные (административные), основанные на прямых директивных указаниях;
- экономические, обусловленные экономическими стимулами;
- социально-психологические, которые применяются с целью повышения социальной активности персонала.

Организационно-административные методы - методы активного вмешательства в деятельность людей либо путем их прямого понуждения к определенному поведению, либо путем создания возможности такого принуждения. Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению.

Экономические методы управления - способы воздействия, имеющие в своей основе экономические отношения и экономические интересы людей. В основе реализации экономических методов менеджмента лежит денежное и неденежное стимулирование.

Социально-психологические методы - способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности. По масштабам и способам воздействия их можно разделить на:

- социологические, направленные на группы сотрудников в процессе их производственного взаимодействия;
- психологические, целенаправленно воздействующие на внутренний мир конкретной личности.

6. Организационно-административные методы в менеджменте и их формы.

Правильный ответ:

Организационно-административные методы - методы активного вмешательства в деятельность людей либо путем их прямого понуждения к определенному поведению, либо путем создания возможности такого принуждения.

Организационно-административные методы призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда, координировать выполнение работниками отдельных функций или решение общей задачи.

Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства, основными целями которого являются: правовое регулирование трудовых отношений, укрепление законности, защита прав и законных интересов предприятия и его работников в соответствии с законодательными актами.

К характерным особенностям прямого воздействия относится непосредственная связь руководителя и подчиненного

Формы проявления организационно-административных методов:

- приказы - исходящее от руководителя задание подчиненному, предписывающее, чтобы в определенных условиях последний совершил определенное действие или от него воздержался. Приказы бывают общими и конкретными, письменными и устными, формальными и

неформальными. Это самая категоричная форма, которая обязывает чётко выполнять задачи в строго установленный период и предусматривает применение наказаний за их невыполнение.

- распоряжения, в отличие от приказов, выпускаются не для всего предприятия, а для определённых структурных подразделений. Предусматривают обязательное исполнение перечисленных в них задач.

- инструкции - документ, содержащий правила, указания или руководства, устанавливающие порядок и способ выполнения или осуществления чего-либо Ориентированы на конкретных сотрудников и могут даваться в письменной или в устной форме.

- положения - документ которые обычно описывает базовые правила организации работы в компании.

- методическое указание - документ с дополнительной информацией касательно выполнения тех или иных задач, в котором описывается порядок их выполнения, моменты, на которых стоит акцентировать внимание и пр.

- правила определяют процедурные нормы труда, выполнения конкретных задач и т. д.

- норматив - чёткие изложения каких-то положений, отражающих правила, ценности компании. К примеру, это может быть миссия, кредо руководства и т. д.

7. Дополните:

_____ - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Правильный ответ: Специальность.

8. Дополните:

Правовые нормы являются ограничением при выборе _____ методов менеджмента.

Правильный ответ: организационно-административных

9. Дополните:

Деление персонала организации на категории осуществляется в соответствии с _____.

Правильный ответ: Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

10. Штатное расписание.

Правильный ответ:

Штатное расписание — это организационно-распорядительный документ, в котором оформляются структура, штатный состав и численность организации, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также возможных надбавок для каждой из должностей.

Штатное расписание предприятия содержит:

- наименование структурных подразделений.

- наименование должностей, специальностей, профессий.

Должности предусмотрены для сотрудников, занимающихся в первую очередь умственным трудом.

Профессии предусмотрены для сотрудников, занимающихся преимущественно физическим трудом. Сюда относят рабочих.

Если должность или профессия не связана с вредными условиями труда и льготами, то наименование штатной единице работодатель может присвоить самостоятельно. В противном случае следует руководствоваться нормативными актами, классификаторами (ОКПДТР, ЕТКС, ОКЗ и др.).

- количество штатных единиц.

- размер оклада и (или) тарифной ставки.
- наличие и размер надбавки.

В штатном расписании не предусмотрено отображение работников, занимающих определенные должности - внештатных работников. Это лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера либо выполняющие конкретный вид поручаемой работы в соответствии с трудовым договором.

Изменения в штатное расписание могут вноситься двумя способами:

- приказом об изменении штатного расписания;
- приказом об утверждении нового штатного расписания.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни – 25 шт.

1. Что такое самоменеджмент?

организация личной работы руководителя;

способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;

самостоятельность в деятельности менеджера;

управление.

Правильный ответ: организация личной работы руководителя.

2. Дополните:

_____ - процесс передачи руководителем части собственных полномочий (прав и обязанностей) своим подчинённым с частичным возложением на них ответственности за результат.

Правильный ответ: Делегирование полномочий.

3. Дополните:

Способность оказывать влияние на личность и группы людей, изменять их поведение, мотивировать на выполнение задач в теории менеджмента определяется как _____ .

Правильный ответ: лидерство.

4. Способности личности.

Правильный ответ:

Способности - это индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности, в общении и легкость овладения ими. Способности не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека, но способности обеспечивают их быстрое приобретение, фиксацию и эффективное практическое применение. Способности можно классифицировать на:

- природные (или естественные) способности, в основе своей биологически обусловленные, связанные с врожденными задатками, формирующиеся на их базе, при наличии элементарного жизненного опыта через механизмы научения типа условно-рефлекторных связей;

- специфические человеческие способности, имеющие общественно-историческое происхождение и обеспечивающие жизнь и развитие в социальной среде.

5. Черты характера личности.

Правильный ответ:

Характер - сочетание природных свойств личности с приобретенными в процессе социализации. Характер описывается следующими чертами:

- отношения с внешней средой:

Исходя из отношения с внешней средой, различают два типа личностей:

- интерналы – тип людей, являющихся хозяевами судьбы, они считают, что могут повлиять на внешнюю среду;

- экстерналы – заложники судьбы, считают, что все в жизни контролируется свыше, посторонними силами, внешней средой.

- целеустремленность: (ориентация на достижения).

Целеустремленные люди предпочитают сложную работу, дающую быстрый результат или возможность контролировать ее ход (торговля, профессиональный спорт, управление). Им нужны ответственные поручения, содержащие вызов и обратную связь – результат. Противоположные люди предпочитают конторскую работу, работу на конвейере, коллективную деятельность.

- авторитарность: убеждение, что в организации должна быть иерархия и власть. Авторитарные личности жестоки, склонны судить других людей, почтительны перед властью, эксплуатируют подчиненных, подозрительны, консервативны. Не подходят в тех ситуациях, где нужна деликатность, такт, способность к адаптации в сложных, меняющихся ситуациях, но в тех видах работ, где нужна высокая директивность и структурированность, авторитарный служащий довольно успешно справляется.

- чувство собственного достоинства - степень любви человека к самому себе, связано с ожиданием успеха. Люди с чувством собственного достоинства считают, что они обладают большими способностями и должны преуспевать, рискуют, стремятся к высокому социальному статусу в организации и обществе. Таких людей лучше использовать на управленческих должностях.

- самоконтроль - степень адаптации, способность корректировать свое поведение.

- склонность к риску - отличает людей, стремящихся использовать по возможности любой шанс, чтобы преуспеть. Они смелее принимают решения и используют для этого меньшее количество информации.

- эмпатия - способность сочувствовать другим, умение поставить себя на их место, способность к сопереживанию.

- ответственность, стабильность поведения - в таком случае человек предсказуем, надежен, уравновешен. Окружением такие люди вызывают положительную оценку.

6. Дополните:

_____ - совокупность объективно присущих человеку характеристик, которая определяет восприятие его другими членами группы, самовосприятие и, следовательно, его положение в системах групповых отношений

Правильный ответ: Статус личности в группе.

7. Круг общения.

Правильный ответ:

Работая, человек взаимодействует с другими людьми - коллегами, руководителями, подчиненными. В результате он включается в определенную систему межличностных отношений, которая называется кругом общения.

Круг общения бывает:

- служебным – предопределяется должностными связями

- личным – основывается на эмоциональных отношениях.

На практике выделяется, прежде всего, круг ближнего общения, куда входят доверенные лица (обычно не более 4-5 человек); с ними у субъекта существует тесная эмоциональная связь и возможность обсуждать и решать любые проблемы, не боясь утечки информации.

С людьми, включенными в круг постоянного или периодического общения, регулярно рассматриваются только официальные вопросы. Обычно в него входят руководитель, все

непосредственные подчиненные и часть коллег, с которыми осуществляется служебное взаимодействие.

Круг эпизодического общения охватывает всех сослуживцев, а также лиц за пределами организации.

Для каждого из этих кругов характерны своя этика и нормы поведения, которые нельзя нарушать, иначе человек подвергнется общественному осуждению.

При переходе в другой круг общения, когда прежние отношения частично разрушаются или обесцениваются, а новые ещё не складываются, человек временно как бы попадает в определенный вакуум. В него, особенно если речь идет о руководителе, могут устремиться случайные, в том числе и корыстные, люди, желающие как можно скорее утвердиться при новой власти. Поэтому на новом месте не следует в первые же дни с кем-то тесно сближаться, лучше сначала внимательно, не торопясь, присмотреться к другим. Это важно, поскольку удачное овладение кругом общения предшественника является одной из важнейших предпосылок успешной адаптации в новом окружении.

8. Человеческий капитал и его основные характеристики.

Правильный ответ:

Человеческий капитал - это собой совокупность социокультурных и личностно-психологических свойств работников, то есть по существу это интеллектуальный капитал.

Выделяют следующие разновидности человеческого капитала:

Общий (перемещаемый) в виде совокупности теоретических или достаточно универсальных знаний, которыми обладает работник

Специальный (неперемещаемый), под которым понимаются знания людей специфики предприятия и своей работы, личные связи, способы и культура общения, доверие. Этот вид человеческого капитала существует исключительно в рамках данной фирмы.

Основные характеристики человеческого капитала:

- Численность и структура персонала
- Духовное и телесное здоровье его носителей, обеспечивающее их нормальную трудоспособность
- Знания, опыт и квалификация
- Производственная и социальная активность
- Культурно-личностная ориентация
- Гражданская ответственность.

Человеческий капитал представляет собой комбинацию следующих факторов:

качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;

способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка ("как делать дела");

побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

9. Руководитель и его функции

Правильный ответ:

Руководители - это категория работников, которые вправе принимать решения по управленческим вопросам с целью обеспечения эффективности работы компании.

Работа современного руководителя сводится к выполнению ряда функций, среди которых:

- стратегическая – заключается в постановке целей, разработке стратегии и планировании;
- экспертно-инновационная – в процессе ее реализации руководитель органа низует работу над созданием и внедрением новых видов продукции и услуг.
- административная, включающая ряд подфункций:

1) контрольную - оценка результатов деятельности и проведение необходимой корректировки;

2) организационную- распределение среди исполнителей полномочий, задач и ресурсов;

3) координационную - организация взаимодействия работников;

4) кадровую – подбор, обучение и развитие персонала;

5) стимулирующую – воздействие на поведение исполнителей, их поощрение и наказание.

- коммуникационная - проведение совещаний и переговоров, прием посетителей, распространение информации и т.д.

- социальная - создание благоприятного морально- психологического климата в коллективе, поддержание традиций и норм поведения, оказание помощи подчиненным и т.д.

10. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации является...

- профессиональная ориентация;

- профессиональный отбор;

- престиж и привлекательность профессии;

- высокая заработная плата.

Правильный ответ: профессиональная ориентация.

11. Профессиональный посредник называется:

суггестор

медиатор

коллега

товарищ

Правильный ответ: медиатор.

12. Чем характеризуется демократический режим управления?

подчиненные осуществляют контроль над методами управления

руководитель сохраняет за собой право на все решения

сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя

подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение

менеджер не имеет никаких преград для использования власти

Правильный ответ: Подчиненные осуществляют контроль над методами управления.

13. Дополните:

Функция руководителя, которая заключается в постановке целей, разработке стратегии и планировании – называется _____ функцией.

Правильный ответ: стратегической

14. Дополните:

Функция руководителя, в процессе реализации которой руководитель организует работу над созданием и внедрением новых видов продукции и услуг – называется _____ функцией.

Правильный ответ: экспертно-инновационной.

15. Стили управления РАЕI.

Правильный ответ:

РАЕI разработанная Ицхаком Адизесом диагностическо-терапевтическая методология осуществления организационных изменений.

РАЕI – это аббревиатура, обозначающая четыре основные потребности любой организации и соответствующие основные виды управленческой деятельности.

(P)roducing – производство результатов, обеспечивающее результативность организации.

(A)dministrating – администрирование, обеспечивающее эффективность организации.

(E)ntrepreneuring – предпринимательство, требующееся для осуществления изменений.

(I)ntegrating – интеграция людей в организацию ради ее жизнеспособности и эффективности в долгосрочной перспективе.

Когда все четыре роли исполняются правильно, организация остается результативной и эффективной как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

(P) Производство результатов

Первая роль в управлении связана со способностью производить результаты. Она требует быстрых и решительных действий, основанных на знании технологий и способности к смелым действиям по реализации. Суть этой роли заключается в вопросе «Что должно быть сделано?».

(A) Администрирование

Чтобы организация оставалась эффективной в краткосрочный период, ей необходим администратор. Эта функция обеспечивает организации эффективное исполнение ее миссии. Она включает в себя координирование, распределение обязанностей, отслеживание процесса, контроль и руководство.

(E) Предпринимательство

Предпринимательство обеспечивает организации результативность в долгосрочной перспективе. Оно определяет направление, которое организация должна избрать, чтоб достигнуть желаемого изменения. В рамках этой роли осуществляется прогноз направлений и разработка стратегий для адаптации организации в бурно и непрерывно меняющейся среде.

(I) Интеграция

Интеграция обеспечивает организации эффективность в долгосрочной перспективе. При выстраивании атмосферы и системы ценностей в коллективе функция этой роли – обеспечить совместную работу людей в команде, а не по отдельности. Интеграция требует умения сплотить людей, несмотря на их различия в способностях, точках зрения, стилях и личных интересах.

16. Четыре стадии зрелости подчиненных в модели ситуационного лидерства Херси и Бланшарда,

Правильный ответ:

В соответствии с моделью ситуационного лидерства эффективность лидерства зависит от зрелости последователей. Зрелость состоит из двух аспектов профессионального и психологического. И именно от того, насколько последователи созрели до выполнения распоряжений лидера и от их готовности работать под его началом, и зависит его успех в группе.

Выделяются четыре стадии зрелости подчиненных.

- люди не способны и не желают работать;
- люди не способны, но желают работать;
- люди способны, но не желают работать;
- люди способны и желают делать то, что предлагает им руководитель.

17. Что не относится к основным элементам лидерства по теории Паркинсона?
умение договариваться

знание

решимость

притяжение

жестокость

Правильный ответ: умение договариваться.

18. Теория иерархии потребностей А. Маслоу

Правильный ответ:

Теория иерархии потребностей (1943 г.) предполагает, что в основе мотивации человека лежит комплекс потребностей, причем потребности конкретного человека можно представить в виде строгой иерархии.

А. Маслоу выделил пять уровней потребностей и считал, что потребности нижних уровней влияют на человека прежде, чем потребности верхних уровней.

1. Физиологические потребности включают потребности в еде, одежде, жилище, сексе, здоровье. В организационной среде к ним относятся потребности в чистом воздухе и рабочем помещении, надлежащем отоплении, организации питания, хорошем бытовом и медицинском обслуживании, базовой ставке зарплаты, гарантирующей возмещение стоимости жизни в стране.

2. Потребности в безопасности – это потребности в общественном порядке, отсутствии угроз со стороны экологии, преступности. Применительно к организации – это потребности в безопасных условиях труда, дополнительных льготах, увеличивающих уверенность в будущем, гарантия сохранения рабочего места.

3. Социальные потребности, потребности причастности, принадлежности отражают желание человека быть членом группы, иметь друзей, быть любимым. В организациях данные потребности удовлетворяются по мере формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе, поддержания хороших отношений с руководством, участия в рабочих группах, взаимодействия с клиентами компании.

4. Потребности в уважении и самоуважении связаны с одобрением, уважением и признанием со стороны семьи, друзей, общества. В рамках организации они реализуются через признание заслуг, повышение статуса работника, увеличение его ответственности на рабочем месте, получение кредита доверия для работы на пользу компании.

5. Потребности в самореализации, самоактуализации проявляются в раскрытии потенциала людей, повышении уровня компетентности и личного роста. В организациях они удовлетворяются в процессе обучения, должностного роста, выполнения сложной, творческой работы, участия в принятии решений.

19. Сущность теории справедливости в мотивационном менеджменте.

Правильный ответ:

Теория справедливости (Стейси Адамс, 1963 г.) акцентирует внимание на восприятии людьми справедливости своего вознаграждения по сравнению с другими людьми.

Сущность теории справедливости состоит в том, что сотрудники сравнивают свои усилия (затраты труда, вклады) и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других лиц, находящихся в схожих рабочих ситуациях. Теория основана на предположении, что люди, работающие за вознаграждение, получаемое от организации, мотивируются желанием получить справедливое вознаграждение за выполняемую работу. Справедливость своего вознаграждения работники оценивают соответствием затрат (усилий) и результатов.

Затраты относительно работы включают образование, опыт, квалификацию, способности, трудовые усилия, стаж работы, преданность организации и т. д.

Результаты включают зарплату, долю в прибылях, признание, продвижение, дополнительные льготы и привилегии и т. д.

Соответствие затрат и результатов сравнивается с аналогичным соотношением у других людей. Справедливость устанавливается, когда соотношение между результатами и затратами у разных людей одинаково.

Если баланс соотношения затраты-результаты нарушается, например работник считает, что за аналогичную работу коллега получил больше, у него возникает ощущение несправедливости, обиды, неудовлетворенности, психологического напряжения.

20. Какого стиля мотивационного менеджмента не существует

- направляющий;
- согласовывающий;
- убеждающий;
- участвующий;
- вдохновляющий.

Правильный ответ: согласовывающий.

21. Дополните:

Метод «кнута и пряника» относится к _____ методам менеджмента

Правильный ответ: социально-психологическим.

22. Дополните:

Группа из двух или более индивидов, которые для достижения определенной цели координируют свои действия и трудовые усилия – это _____ .

Правильный ответ: команда.

23. Дополните:

Изменение в поведении и мнениях индивида, которое обусловлено некоторым влиянием извне, которое может исходить от одного человека или целой группы людей, быть реальным или кажущимся называется _____ .

Правильный ответ: конформизм.

24. Дополните:

_____ - это успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности.

Правильный ответ: Карьера.

25. Дополните:

_____ - кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности.

Правильный ответ: Аттестация персонала.

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности – 10 шт.

1. Дополните:

_____ - краткое, точное, доступное и понятное описание предполагаемого бизнеса, важнейший инструмент при рассмотрении различных ситуаций, позволяющий выбрать наиболее перспективные решения и определить средства для их достижения

Правильный ответ: Бизнес-план.

2. Дополните:

_____ - способность товаров более полно отвечать запросам покупателей в сравнении с другими аналогичными товарами, представленными на рынке

Правильный ответ: Конкурентоспособность.

3. Дополните:

_____ – это понимание места и роли компании в будущем потоке событий, позволяющее сформировать интегрированный набор действий, направленный на создание устойчивых конкурентных преимуществ

Правильный ответ: Стратегия.

4. Дополните:

Совокупная оценка экономической ценности всех акций компании, допущенных к официальной торговле на фондовой бирже – это _____ .

Правильный ответ: рыночная капитализация фирмы.

5. Дополните:

Соотношение между достигнутым результатом и использованием ресурсов называется _____.

Правильный ответ: эффективность.

6. Дополните:

_____ - процедура, посредством которой третья сторона дает письменную гарантию, что услуга соответствует заданным требованиям.

Правильный ответ: Сертификация.

7. Дополните:

Модель Бостонской консалтинговой группы используется для формирования _____ стратегии фирмы.

Правильный ответ: портфельной.

8. Понятие финансового риска.

вероятность возникновения убытков или недополучения доходов по сравнению с прогнозируемым вариантом;

уменьшение доходов в настоящем, по сравнению с предыдущими периодами;

вероятность превышения текущего значения доходов над ожидаемыми;

вероятность превышения текущего значения расходов над ожидаемыми.

Правильный ответ: вероятность возникновения убытков или недополучения доходов по сравнению с прогнозируемым вариантом.

9. SWOT-анализ.

Правильный ответ: SWOT-анализ - метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны); Weaknesses (слабые стороны); Opportunities (возможности); Threats (угрозы).

Сильные (S) и слабые (W) стороны являются факторами внутренней среды объекта анализа, (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности (O) и угрозы (T) являются факторами внешней среды (то есть тем, что может повлиять на объект извне и при этом не контролируется объектом).

Объектом SWOT-анализа может быть не только организация, но и другие социально-экономические объекты: отрасли экономики, города, государственно-общественные институты, научная сфера, политические партии, некоммерческие организации (НКО), отдельные специалисты, персоны и т. д.

Задача SWOT-анализа — дать структурированное описание ситуации, относительно которой нужно принять какое-либо решение. Выводы, сделанные на его основе, носят описательный характер без рекомендаций и расстановки приоритетов.

Преимущества SWOT анализа заключаются в том, что он позволяет достаточно просто, в правильном разрезе взглянуть на положение компании, товара или услуги в отрасли, и поэтому является наиболее популярным инструментом в управлении рисками и принятии управленческих решений.

Результатом проведения SWOT анализа предприятия является план действий с указанием сроков выполнения, приоритетности выполнения и необходимых ресурсов на реализацию.

Рекомендуется проводить SWOT анализа минимум 1 раз в год в рамках стратегического планирования и при формировании бюджетов. SWOT анализ очень часто является первым шагом бизнес-анализа при составлении маркетингового плана.

10. Дополните:

_____ - внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. Является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации.

Правильный ответ: Инновация.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

Окончательные результаты обучения (формирования компетенций) определяются посредством перевода баллов, набранных студентом в процессе освоения дисциплины, в оценки:

– базовый уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценке «удовлетворительно» (50-64 рейтинговых баллов);

– повышенный уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценкам «хорошо» (65-85 рейтинговых баллов) и «отлично» (86-100 рейтинговых баллов).

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*

Фонд оценочных средств для проведения повторной промежуточной аттестации формируется из числа оценочных средств по темам, которые не освоены студентом.

Примечание: Дополнительные контрольные испытания проводятся для студентов, набравших менее **50 баллов** (в соответствии с «Положением о модульно-рейтинговой системе»).

Таблица 19 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50% от максимального балла
ИД-1 _{ук-1} Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи.	Студент усвоил основы материала, но не может анализировать задачу, выделяя ее базовые составляющие, и не может осуществлять декомпозицию задачи.
ИД-2 _{ук-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.	Студент усвоил основы материала дисциплины, но не умеет находить и критически анализировать информацию, необходимую для решения поставленной задачи.
ИД-3 _{ук-1} Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки.	Студент усвоил основы материала дисциплины, но не умеет оценивать достоинства и недостатки возможных вариантов решения задачи.

<p>ИД-4_{УК-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, но не умеет грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. Не отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</p>
<p>ИД-5_{УК-1} Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, но не может определять и оценивать последствия возможных решений задачи.</p>
<p>ИД-1_{УК-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, но слабо понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, не определяет свою роль в команде.</p>
<p>ИД-2_{УК-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, не умеет анализировать и регулировать взаимоотношений в коллективе, слабо ориентируется в особенностях поведения работников организации с которыми работает/взаимодействует, и не умеет учитывать их в своей деятельности.</p>
<p>ИД-3_{УК-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, не умеет предвидеть результаты (последствия) личных действий и не может планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.</p>
<p>ИД-4_{УК-3} Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и в презентации результатов работы команды</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, не умеет взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. слабо участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и в презентации результатов работы команды.</p>
<p>ИД-1_{УК-6} Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, не применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.</p>

<p>ИД-2_{УК-6} Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, не понимает важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>
<p>ИД-3_{УК-6} Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, но не планирует реализовать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>
<p>ИД-4_{УК-6} Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, не оценивает критически эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>
<p>ИД-5_{УК-6} Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, слабо демонстрирует интерес к учебе и слабо использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков</p>
<p>ИД-1_{УК-10} Принимает обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>Студент усвоил основы материала дисциплины, не умеет принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>