

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ  
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Б1.Б.09 Теория менеджмента**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент**

**Профиль подготовки      Управленческий и финансовый учет**

**Квалификация (степень) выпускника бакалавр**

## **1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

**ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений**

**Знать:**

Этап 1: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии.

Этап 2: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

**Уметь:**

Этап 1: определять - роли, функции и задачи менеджера в современной организации.

Этап 2: анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.

**Владеть:**

Этап 1: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

Этап 2: владеть методами реализации основных управленческих функций (приятие решений, организация, мотивирование и контроль).

**ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия**

**Знать:**

Этап 1: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию.

Этап 2: определять возможность проектирования различных типов организационно-управленческих структур сообразно изменяющимся условиям.

**Уметь:**

Этап 1: определять типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования.

Этап 2: анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.

**Владеть:**

Этап 1: осуществлять основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля.

Этап 2: владеть методами реализации основных управленческих функций (приятие решений, организация, мотивирование и контроль).

**ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования**

**команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры**

**Знать:**

Этап 1: знание основных теорий мотивации, лидерства и власти.

Этап 2: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

**Уметь:**

Этап 1: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Этап 2: умение работать в команде для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

**Владеть:**

Этап 1: организация групповой работы на основе знания.

Этап 2: умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

## **2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наимено- вание ком- петенции	Критерии сфор- мированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	знатъ: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; уметь: определять - роли, функции и задачи менеджера в современной организации; владеть: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;	устный опрос, письменный опрос, компьютерное тестирование
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать	знатъ: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; уметь: определять типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; владеть: осуществлять основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;	устный опрос, письменный опрос, компьютерное тестирование

	вать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать: знание основных теорий мотивации, лидерства и власти; уметь: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; владеть: организация групповой работы на основе знания;	устный опрос, письменный опрос, компьютерное тестирование

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	знать: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; уметь: анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; владеть: владеть методами реализации основных управленческих функций (приятие решений, организация, мотивирование и контроль).	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, контрольная работа, компьютерное тестирование
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в	знать: определять возможность проектирования различных типов организационно-управленческих структур сообразно изменяющимся условиям;	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятель-

	разработать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	уметь: анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; владеть: владеть методами реализации основных управленческих функций (приятие решений, организация, мотивирование и контроль).	най работы, контрольная работа, компьютерное тестирование
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; уметь: умение работать в команде для решения стратегических и оперативных управленческих задач; владеть: умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, контрольная работа, компьютерное тестирование

### 3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 2 и 3.

Система оценок. Таблица 2.

Диапазон	Экзамен	Зачет
----------	---------	-------

оценки, в баллах	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	<b>A – (5+)</b>	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	<b>B – (5)</b>		
[70,85)	<b>C – (4)</b>		
[60;70)	<b>D – (3+)</b>	хорошо – (4)	удовлетворительно – (3)
[50;60)	<b>E – (3)</b>		
[33,3;50)	<b>FX – (2+)</b>	неудовлетворительно – (2)	незачтено
[0;33,3)	<b>F – (2)</b>		

Описание системы оценок. Таблица 3.

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	<b>отлично</b> (зачтено)
<b>B</b>	<b>Отлично</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
<b>C</b>	<b>Хорошо</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	<b>хорошо</b> (зачтено)
<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>удовлетворительно</b> (зачтено)

<b>E</b>	<b>Посредственно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	<b>удовлетворительно (незачтено)</b>
<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно (незачтено)</b>
<b>F</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно (незачтено)</b>

**4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

Таблица 5 - ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии;	<p>1. Предвидимая и подготовленная на известный период программа социально-экономического развития предприятия и всех его подразделений:</p> <p>а) модель; б) прогноз; в) исследование; + г) план.</p> <p>2. Вид плана, разрабатываемый на 3-5 лет:</p>

	<p>а) краткосрочный;      б) среднесрочный;      в) оперативный;      + г) перспективный.</p> <p>3. Метод управления, основанный на выборе реально поставленной цели функционирования объекта и разработки для него нескольких вариантов взаимосвязанных экономических и социальных программ развития:      а) нормативный;      б) балансовый;      в) расчетно-конструктивный;      + г) программно-целевой.</p>
Уметь:  определять - роли, функции и задачи менеджера в современной организации;	<p>4. Объектом социального управления является:      а) производство;      б) сфера жизнедеятельности коллектива;      + в) коллектив;      г) отрасль.</p> <p>5. Для установления материальных пропорций на уровне предприятия служат:      а) стоимостные балансы;      + б) материальные балансы;      в) трудовые балансы;      г) локальные балансы.</p> <p>6. Важнейшим разделом управления производства продукции предприятия является:      + а) производственная программа;      б) финансовая программа;      в) организационная программа;      г) социальный план.</p>
Владеть:  ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;	<p>7. Основная цель финансового управления:      а) создать предпосылки для реализации новых возможностей;      + б) сбалансировать намеченные расходы предприятия с финансовыми возможностями;      в) обеспечить нововведения;      г) выявить возможности предприятия.</p> <p>8. Управления – это:      + а) процесс разработки и обоснования принятия решений;      б) документ, в котором отражается проект достижения поставленной цели;      в) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления;      г) первичный элемент прогнозирования.</p> <p>9. План – это:      а) процесс разработки и обоснования программы развития предприятия;</p>

	<p>+ б) документ, в котором отражается проект достижения поставленной цели;</p> <p>в) выявление возможных резервов экономии трудовых ресурсов и разработку мероприятий по их использованию;</p> <p>г) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления.</p>
--	--

Таблица 6 - ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

### Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;	<p>1. Методология управления:</p> <p>а) основные правила, в соответствии с которыми, разрабатывают плановые документы и организуют процесс планирования;</p> <p>б) документ, в котором отражается проект достижения поставленной цели;</p> <p>+ в) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления;</p> <p>г) обеспечение приспособляемости составленных планов посредством заранее заложенных резервов.</p> <p>2. Принципы управления – это:</p> <p>а) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления;</p> <p>б) деятельность по предвидению будущего состояния объекта;</p> <p>в) процесс разработки и обоснования программы развития предприятия;</p> <p>+ г) основные правила, в соответствии с которыми, разрабатывают плановые документы и организуют процесс управления.</p> <p>3. Принцип гибкости:</p> <p>а) установление материально-вещественных и стоимостных пропорций между показателями деятельности предприятия;</p> <p>+ б) обеспечение приспособляемости составленных планов посредством заранее заложенных резервов;</p> <p>в) деятельность по предвидению будущего состояния объекта;</p> <p>г) изучение рынка сбыта.</p>
Уметь: анализировать коммуника-	4. Принцип корректируемости:

	<p>тивные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p> <p>ность изменения плановых показателей;</p> <p>б) основные правила, в соответствии с которыми, разрабатывают плановые документы и организуют процесс управления;</p> <p>в) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления;</p> <p>г) документ, в котором отражается проект достижения поставленной цели.</p> <p><b>5. Балансовый метод управления:</b></p> <p>а) анализ, цели, прогнозирование, выбор оптимального варианта, контроль, корректировка плана;</p> <p>б) положительные стороны, недостатки, потенциальные возможности и угрозы;</p> <p>+ в) состоит в установлении материально-вещественных и стоимостных пропорций между показателями деятельности предприятия;</p> <p>г) деятельность по предвидению будущего состояния объекта.</p> <p><b>6. Прогнозирование:</b></p> <p>+ а) деятельность по предвидению будущего состояния объекта;</p> <p>б) изучение рынка сбыта;</p> <p>в) выработка коллективного мнения группы специалистов в соответствующих сферах деятельности;</p> <p>г) обеспечение приспособляемости составленных планов посредством заранее заложенных резервов.</p>
Владеть: владеть методами реализации основных управленческих функций (приятие решений, организация, мотивирование и контроль);	<p><b>7. Первоочередной задачей при управлении производства и реализации продукции является:</b></p> <p>а) положительные стороны, недостатки, потенциальные возможности и угрозы;</p> <p>б) обеспечение приспособляемости составленных планов посредством заранее заложенных резервов;</p> <p>в) выработка коллективного мнения группы специалистов в соответствующих сферах деятельности;</p> <p>+ г) изучение рынка сбыта.</p> <p><b>8. В самом общем виде структуру процесса управления на предприятии можно представить в виде следующей последовательности операций:</b></p> <p>а) цели, прогнозирование, выбор оптимального варианта, анализ, контроль, корректировка плана;</p> <p>+ б) анализ, цели, прогнозирование, выбор оптимального варианта, контроль, корректировка плана;</p> <p>в) выбор оптимального варианта, анализ, цели, прогнозирование, контроль, корректировка плана;</p> <p>г) контроль, анализ, цели, прогнозирование, выбор оптимального варианта, корректировка плана.</p> <p><b>9. При анализе выявляются:</b></p>

	<p>а) общее состояние экономики;</p> <p>б) изменения в политической жизни общества;</p> <p>+ в) положительные стороны, недостатки, потенциальные возможности и угрозы со стороны внешней среды;</p> <p>г) положительные и отрицательные стороны в деятельности конкурентов, их потенциальные возможности и угрозы с их стороны.</p>
--	---

Таблица 7 - ОПК-З: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

### Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать:  анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;	<p>1. Управление должно осуществляться:</p> <p>+ а) на базе прогнозов;</p> <p>б) на основе астрологических прогнозов;</p> <p>в) на основе мнения представителей органов государственной власти;</p> <p>г) на базе опыта предприятий-конкурентов.</p> <p>2. Методы экспертных оценок - это:</p> <p>+ а) выработка коллективного мнения группы специалистов в соответствующих сферах деятельности;</p> <p>б) формализованные методы прогнозирования;</p> <p>в) статистические методы прогнозирования;</p> <p>г) экспериментальные методы прогнозирования.</p> <p>3. Метод экстраполяции:</p> <p>а) основывается на применении принципов квантовой механики;</p> <p>б) основан на коллективном мнении экспертов;</p> <p>в) является неформальным методом прогнозирования;</p> <p>+ г) основан на прогнозировании поведения или развития объекта в будущем по тенденциям его развития в прошлом.</p>
Уметь:  определять типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;	<p>4. Стратегический аспект управления:</p> <p>а) охватывает период времени не более года;</p> <p>+ б) наиболее общий, трудоемкий и долгосрочный вид управления;</p> <p>в) наиболее тесно связан с производственным процессом;</p> <p>г) является самым несущественным в системе управле-</p>

	<p>ния.</p> <p>5. Оперативный аспект управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) охватывает период времени более года;</li> <li>б) наиболее общий, трудоемкий и долгосрочный вид управления;</li> <li>+ в) предполагает более широкое развертывание стратегического плана с приложением его к конкретным исполнителям;</li> <li>г) состоит из восьми этапов.</li> </ul> <p>6. Процесс стратегического управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ а) состоит из восьми этапов;</li> <li>б) состоит из шести этапов;</li> <li>в) состоит из девяти этапов;</li> <li>г) состоит из семи этапов.</li> </ul>
Владеть: осуществлять основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;	<p>7.Процесс стратегического управления помогает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) определить потребность в технике на период посевной;</li> <li>б) определить потребность в работниках животноводства;</li> <li>в) определить потребность в удобрениях;</li> <li>+ г) переосмыслить собственный бизнес.</li> </ul> <p>8. Миссия – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) деятельность по предвидению будущего состояния объекта;</li> <li>б) изучение рынка сбыта;</li> <li>в) выработка коллективного мнения группы специалистов в соответствующих сферах деятельности;</li> <li>+ г) выделения приоритетов в стратегии - основополагающих принципов и правил деятельности, которые будут определять образ предприятия в перспективе.</li> </ul> <p>9.По оценке специалистов, примерно на 90 % конкурентоспособность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) наличием кормов по видам на начало года;</li> <li>+ б) определяется не качеством работы исполнителей на предприятии, а качеством структуры предприятия;</li> <li>в) численностью персонала, а не качеством структуры предприятия;</li> <li>г) квалификацией работников предприятия, а не качеством структуры предприятия.</li> </ul>

Таблица 8 - ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать:</p> <p>определять возможность проектирования различных типов организационно-управленческих структур соразмерно изменяющимся условиям.</p>	<p>1. На первом этапе SWOT-анализа необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ а) провести анализ внутренних сильных сторон предприятия;</li> <li>б) провести анализ внутренних слабых сторон предприятия;</li> <li>в) провести анализ внешних факторов - благоприятных возможностей;</li> <li>г) оценить факторы угрозы со стороны внешней среды.</li> </ul> <p>2. На втором этапе SWOT-анализа необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) провести анализ внутренних сильных сторон предприятия;</li> <li>+ б) провести анализ внутренних слабых сторон предприятия;</li> <li>в) провести анализ внешних факторов - благоприятных возможностей;</li> <li>г) оценить факторы угрозы со стороны внешней среды.</li> </ul> <p>3. На третьем этапе SWOT-анализа необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) провести анализ внутренних сильных сторон предприятия;</li> <li>б) провести анализ внутренних слабых сторон предприятия;</li> <li>+ в) провести анализ внешних факторов - благоприятных возможностей;</li> <li>г) оценить факторы угрозы со стороны внешней среды.</li> </ul>
<p>Уметь:</p> <p>анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p>	<p>4. На четвертом этапе SWOT-анализа необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) провести анализ внутренних сильных сторон предприятия;</li> <li>+ б) оценить факторы угрозы со стороны внешней среды;</li> <li>в) провести анализ внутренних слабых сторон предприятия;</li> <li>г) провести анализ внешних факторов - благоприятных возможностей.</li> </ul> <p>5. Позиция СИВ матрицы SWOT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ а) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности;</li> <li>б) позволяет за счет потенциальных возможностей попытаться ликвидировать имеющиеся у предприятия слабые стороны в деятельности предприятия;</li> <li>в) предоставляет возможность использования «моции» предприятия для предотвращения потенциальных угроз;</li> <li>г) самая опасная для предприятия. Для нее характерны уязвимость позиции предприятия на рынке и опасность потенциальной угрозы.</li> </ul> <p>6. Позиция СЛВ матрицы SWOT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) самая опасная для предприятия. Для нее характерны</li> </ul>

	<p>уязвимость позиции предприятия на рынке и опасность потенциальной угрозы;</p> <p>б) предоставляет возможность использования «мощи» предприятия для предотвращения потенциальных угроз;</p> <p>+ в) позволяет за счет потенциальных возможностей попытаться ликвидировать имеющиеся у предприятия слабые стороны в деятельности предприятия;</p> <p>г) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности.</p>
Владеть: владеть методами реализации основных управленческих функций (приятие решений, организация, мотивирование и контроль).	<p>7. Позиция СИУ матрицы SWOT:</p> <p>а) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности;</p> <p>б) позволяет за счет потенциальных возможностей попытаться ликвидировать имеющиеся у предприятия слабые стороны в деятельности предприятия;</p> <p>в) самая опасная для предприятия. Для нее характерны уязвимость позиции предприятия на рынке и опасность потенциальной угрозы;</p> <p>+ г) предоставляет возможность использования «мощи» предприятия для предотвращения потенциальных угроз.</p> <p>8. Позиция СЛУ матрицы SWOT:</p> <p>+ а) самая опасная для предприятия. Для нее характерны уязвимость позиции предприятия на рынке и опасность потенциальной угрозы;</p> <p>б) предоставляет возможность использования «мощи» предприятия для предотвращения потенциальных угроз;</p> <p>в) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности;</p> <p>г) позволяет за счет потенциальных возможностей попытаться ликвидировать имеющиеся у предприятия слабые стороны в деятельности предприятия.</p> <p>9. Стратегическая альтернатива - ограниченный рост:</p> <p>а) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности;</p> <p>б) уровень преследуемых целей в соответствии с этой стратегией устанавливается ниже достигнутого в прошлом;</p> <p>+ в) применяется в зрелых отраслях со статичной технологией, когда организация в целом удовлетворена своим положением;</p> <p>г) применяется в динамично развивающихся отраслях с быстро изменяющимися технологиями.</p>

Таблица 9 - ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управлеченческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

### Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: знание основных теорий мотивации, лидерства и власти;	<p><b>1.</b> Преимуществами функциональной структуры управления являются (выберите несколько):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала</li> <li>+б) ясность в распределении полномочий и ответственности</li> <li>в) хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета</li> <li>г) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса</li> <li>д) создание условий для децентрализации в структуре управления.</li> </ul> <p><b>2.</b> Главное содержание методологии менеджмента в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Цели и миссии управления;</li> <li>б) Организации деятельности по факторам внешней среды.</li> <li>в) Средствах и методах управления;</li> <li>г) Обеспечении эффективности управления;</li> <li>+д) Целях, механизмах и методах управления.</li> </ul> <p><b>3.</b> Типология менеджмента определяется главным образом?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) Разнообразием конкретных условий осуществления менеджмента.</li> <li>б) Индивидуальными особенностями менеджера.</li> <li>в) Возможностями достижения максимальной эффективности менеджмента.</li> <li>г) Компетентностью персонала системы менеджмента.</li> <li>д) Стратегией изменения приоритетов для повышения эффективности менеджмента.</li> </ul>
Уметь: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	<p><b>4.</b> Понятие «управляемость» характеризует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Воздействие на управляемый объект.</li> <li>б) Эффективное управленческое решение.</li> <li>+в) Реакция организации на управленческое воздействие.</li> <li>г) Способность менеджера держать ситуацию под контролем.</li> <li>д) Компетенции персонала управления.</li> </ul> <p><b>5.</b> Главным фактором, определяющим эффективность мотивации является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Учет потребностей человека.</li> <li>б) Ценность вознаграждения.</li> </ul>

	<p>+в) Взаимосвязь результата с величиной вознаграждения.</p> <p>г) Оценка результата выполнения работы.</p> <p>д) Учет величины затраченных усилий на выполнение работы.</p> <p><b>6.</b> Понятие ответственности можно сформулировать следующим образом:</p> <p>+а) Это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций.</p> <p>б) Это мера порицания не выполненную или плохо выполненную работу.</p> <p>в) Это право определять наказание за нарушение дисциплины.</p> <p>г) Это должностное положение, организационный статус деятельности.</p> <p>д) Это организационные ограничения функциональной деятельности должностного лица.</p>
Владеть: организация групповой работы на основе знания;	<p><b>7.</b> Это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций.</p> <p>Ответ: ответственность</p> <p><b>8.</b> Главным фактором формирования механизма управления является:</p> <p>а) Информационное обеспечение управления.</p> <p>б) Подбор и расстановка персонала.</p> <p>+в) Рациональный тип организации управления.</p> <p>г) Повышение квалификации персонала.</p> <p>д) Исследование и учет социально-психологических характеристик персонала.</p> <p><b>9.</b> Что представляет собой «Положение об отделе»?</p> <p>+а) Регламентирующий документ</p> <p>б) Приказ</p> <p>в) Технологический норматив</p> <p>г) Организационный норматив</p> <p>д) Рекомендация</p>

Таблица 10 - ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

## Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	<p><b>10.</b> Инструментом каких методов менеджмента является стиль руководства?</p> <p>а) Экономических</p> <p>б) Административных</p> <p>+в) Социально-психологических</p>

	<p>г) Правовых д) Нормативных</p> <p><b>11.</b> В чем заключается ценность планирования?</p> <p>а) в последовательности программы +б) в систематическом подходе к решению проблем в) в оценке программы г) в необходимости внедрений д) в разнонаправленности</p> <p><b>12.</b> Стратегическое планирование – это ...</p> <p>+а) процесс разработки стратегических методов б) сбор информации о планах конкурентов в) качественная оценка альтернатив г) выполнение задач д) альтернативный выбор</p>
Уметь: умение работать в команде для решения стратегических и оперативных управленческих задач;	<p><b>13.</b> ) Процесс разработки стратегических методов это ..... планирование Ответ: стратегическое</p> <p><b>14.</b> Что понимается под прогнозированием?</p> <p>а) выбор альтернатив б) выполнение задач в) достижение целей +г) планирование будущего д) построение альтернатив</p> <p><b>15.</b> Планирование будущего это .... Ответ: прогнозирование</p>
Владеть: умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	<p><b>16.</b> Наиболее корректным определением цели управления является:</p> <p>+а) Результат, на достижение которого направлено управление. б) Видение будущего, которое желательно достичь. в) Объективная тенденция развития организации. г) Желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы. д) Финансово-экономическое положение организации</p> <p><b>17.</b> Проблема в процессе управления - это:</p> <p>а) Совокупность информации о состоянии управляемой системы. +б) Комплекс задач, решаемых в процессе управления. в) Конфликтная ситуация в процессах функционирования организаций. г) Определение необходимых действий антикризисного характера. д) Главное противоречие, требующее своего разрешения.</p> <p><b>18.</b> Роль диагностики в процессе управления:</p> <p>а) Характеризует роль и значение человеческого фактора в управлении. б) Дает наиболее полную характеристику цели управления. в) Позволяет определить проблему на основе оценки ситуации. г) Определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения</p>

	+д) Является аналитической основой разработки управленческих решений.
--	---

## **5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (*зачет, экзамен*), контроль самостоятельной работы студентов.

**Текущий контроль** успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

**Промежуточная аттестация** – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

## **6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.