Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Дисциплины Б1.О.25 «Введение в профессиональную деятельность»

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки «Производственный менеджмент»

Квалификация выпускника бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.О.25 «Введение в профессиональную деятельность»

№ п/п	Контролируемые разделы (модули) дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	УК-1.1; УК-1.2; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1	Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания	4
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	3
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	3

1 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 4-балльной шкалой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
		«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
1	2	3	4	5	6
УК-1 (УК-1.1, УК-1.2)	Знать: методы сбора и анализа информации, основные подходы ее систематизации для решения поставленной задачи	Фрагментарные знания методов сбора и анализа информации, основных подходов ее систематизации для решения поставленной задачи / Отсутствие знаний	Неполные знания методов сбора и анализа информации, основных подходов ее систематизации для решения поставленной задачи	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов сбора и анализа информации, основных подходов ее систематизации для решения поставленной задачи	Сформированные и систематические знания методов сбора и анализа информации, основных подходов ее систематизации для решения поставленной задачи
	Уметь: осуществлять поиск, систематизацию, критический анализ, оценку и интерпретацию информации, необходимой для решения поставленной задачи	Фрагментарное умение осуществлять поиск, систематизацию, критический анализ, оценку и интерпретацию информации, необходимой для решения поставленной задачи	В целом успешное, но не систематическое умение осуществлять поиск, систематизацию, критический анализ, оценку и интерпретацию информации, необходимой	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение осуществлять поиск, систематизацию, критический анализ, оценку и интерпретацию информации, необходимой для реше-	Успешное и систематическое умение осуществлять поиск, систематизацию, критический анализ, оценку и интерпретацию информации, необходимой для решения по-

		/ Отсутствие умений	для решения поставленной задачи	ния поставленной задачи	ставленной задачи
	Владеть: навыками, необходимыми для анализа, интерпретации и критической оценки информации, требуемой для решения поставленной задачи	Фрагментарное владение навыками, необходимыми для анализа, интерпретации и критической оценки информации, требуемой для решения поставленной задачи / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение навыками, необходимыми для анализа, интерпретации и критической оценки информации, требуемой для решения поставленной задачи	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками, необходимыми для анализа, интерпретации и критической оценки информации, требуемой для решения поставленной задачи	Успешное и систематическое владение навыками, необходимыми для анализа, интерпретации и критической оценки информации, требуемой для решения поставленной задачи
УК-2 (УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3)	Знать: основы действующего законодательства Российской Федерации применительно к профессиональной деятельности	Фрагментарные знания основ действующего законодательства Российской Федерации применительно к профессиональной деятельности / Отсутствие знаний	Неполные знания основ действующего законодательства Российской Федерации применительно к профессиональной деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ действующего законодательства Российской Федерации применительно к профессиональной деятельности	Сформированные и систематические знания основ действующего законодательства Российской Федерации применительно к профессиональной деятельности
	Уметь: рационально планировать собственную профессиональную деятельности с целью получения экономического эффекта и соблюдением правовых норм	Фрагментарное умение рационально планировать собственную профессиональную деятельности с целью получения экономического эффекта и соблюдением правовых норм / Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение рационально планировать собственную профессиональную деятельности с целью получения экономического эффекта и соблюдением правовых норм	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение рационально планировать собственную профессиональную деятельности с целью получения экономического эффекта и соблюдением правовых норм	Успешное и систематическое умение рационально планировать собственную профессиональную деятельности с целью получения экономического эффекта и соблюдением правовых норм
	Владеть: навыками применения нормативной базы для решения	Фрагментарное владение применения нормативной базы для реше-	В целом успешное, но не систематическое владение применения	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками	Успешное и систематическое владение применения норма-

	конкретных задач профессиональной деятельности	ния конкретных задач профессиональной деятельности / Отсутствие навыков	нормативной базы для решения конкретных задач профессиональной деятельности	владение применения нормативной базы для решения конкретных задач профессиональной деятельности	тивной базы для решения конкретных задач профессиональной деятельности
УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)	Знать: приемы профессионального и личностного саморазвития с учетом возможностей карьерного роста и требований рынка	Фрагментарные знания приемов профессионального и личностного саморазвития с учетом возможностей карьерного роста и требований рынка / Отсутствие знаний	Неполные знания приемов профессионального и личностного саморазвития с учетом возможностей карьерного роста и требований рынка	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания приемов профессионального и личностного саморазвития с учетом возможностей карьерного роста и требований рынка	Сформированные и систематические знания приемов профессионального и личностного саморазвития с учетом возможностей карьерного роста и требований рынка
	Уметь: анализировать актуальную ситуацию в профессиональной деятельности и определять на ее основе актуальные для себя траектории профессионального развития	Фрагментарное умение анализировать актуальную ситуацию в профессиональной деятельности и определять на ее основе актуальные для себя траектории профессионального развития / Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение анализировать актуальную ситуацию в профессиональной деятельности и определять на ее основе актуальные для себя траектории профессионального развития	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать актуальную ситуацию в профессиональной деятельности и определять на ее основе актуальные для себя траектории профессионального развития	Успешное и систематическое умение анализировать актуальную ситуацию в профессиональной деятельности и определять на ее основе актуальные для себя траектории профессионального развития
	Владеть: навыками построения и реализации собственной траектории профессионального саморазвития на основе анализа потребностей профессиональной сферы деятельности	Фрагментарное владение навыками построения и реализации собственной траектории профессионального саморазвития на основе анализа потребностей профессиональной сферы деятельности /	В целом успешное, но не систематическое владение навыками построения и реализации собственной траектории профессионального саморазвития на основе анализа потребностей профес-	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками построения и реализации собственной траектории профессионального саморазвития на основе анализа потребностей	Успешное и систематическое владение навыками построения и реализации собственной траектории профессионального саморазвития на основе анализа потребностей профессиональ-

		Отсутствие навыков	сиональной сферы деятельности	профессиональной сферы деятельности	ной сферы деятельности
ОПК-1 (ОПК-1.1)	Знать: понятийный аппарат, принципы, категории, закономерности экономической теории, методы исследования экономических процессов и явлений	Фрагментарные знания понятийного аппарата, принципов, категорий, закономерностей экономической теории, методов исследования экономических процессов и явлений / Отсутствие знаний	Неполные знания понятийного аппарата, принципов, категорий, закономерностей экономической теории, методов исследования экономических процессов и явлений	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания понятийного аппарата, принципов, категорий, закономерностей экономической теории, методов исследования экономических процессов и явлений	Сформированные и систематические знания понятийного аппарата, принципов, категорий, закономерностей экономической теории, методов исследования экономических процессов и явлений
	Уметь: применять методологический инструментарий для решения содержательных профессиональных задач в области экономики, обобщать и интерпретировать закономерности функционирования современной экономики	Фрагментарное умение применять методологический инструментарий для решения содержательных профессиональных задач в области экономики, обобщать и интерпретировать закономерности функционирования современной экономики / Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение применять методологический инструментарий для решения содержательных профессиональных задач в области экономики, обобщать и интерпретировать закономерности функционирования современной экономики	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять методологический инструментарий для решения содержательных профессиональных задач в области экономики, обобщать и интерпретировать закономерности функционирования современной экономики	Успешное и систематическое умение применять методологический инструментарий для решения содержательных профессиональных задач в области экономики, обобщать и интерпретировать закономерности функционирования современной экономики
	Владеть: методикой и методологией проведения экономических исследований в профессиональной сфере.	Фрагментарное владение методикой и методологией проведения экономических исследований в профессиональной сфере. / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение методикой и методологией проведения экономических исследований в профессиональной сфере.	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение методикой и методологией проведения экономических исследований в профессиональной сфере.	Успешное и систематическое владение методикой и методологией проведения экономических исследований в профессиональной сфере.

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме экзамена

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме экзамена

Оценка	Критерии
1	**2**
Отлично	ответы на вопросы четкие, обоснованные и полные, проявлена готовность к дискуссии, студент демонстрирует высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему решать широкий круг типовых и нетиповых задач, студент проявил высокую эрудицию и свободное владение материалом дисциплины
Хорошо	ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие, студент способен самостоятельно воспроизводить и применять соответствующие знания, умения и навыки для решения типовых задач дисциплины, может выполнять поиск и использование новой информации для выполнения новых профессиональных действий на основе полностью освоенных знаний, умений и навыков соответствующих компетенций
Удовлетворительно	ответы на вопросы не полные, на некоторые ответ не получен, знания, умения, навыки сформированы на базовом уровне, студенты частично, с помощью извне (например, с использованием наводящих вопросов, ассоциативного ряда понятий и т.д.) могут воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки
Неудовлетворительно	на большую часть вопросов ответы не были получены, либо они показали полную некомпетентность студента в материале дисциплины, студент не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки или знания, умения и навыки у студента не выявлены

2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Вопросы к зачёту с оценкой

№ вопроса	Вопросы	Коды индикаторов достижения компетенций
1.	Сущность и система знаний об управлении.	УК-1.1; УК-1.2; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3;
2.	Системный характер управления. Управление и менеджмент.	
3.	Понятия и категории управления.	
4.	Законы в деятельности руководителя. Принципы управления. Цели и задачи управления. Информационное обеспечение управления.	
5.	Менеджмент как искусство. Менеджмент как наука. Менеджмент как процесс.	УК-1.1; УК-1.2; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3;
6.	Менеджмент как люди, управляющие организацией.	
7.	Менеджмент как орган (аппарат) управления. Менеджмент как вид управленческой деятельности.	
8.	Исторические предпосылки менеджмента.	
9.	Эволюция управленческой мысли. Научные школы, подходы и принципы менеджмента.	
10.	Сущность и виды менеджмента. Функции и методы менеджмента.	
11.	Процесс разработки управленческих решений.	УК-1.1; УК-1.2; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1
12.	Национальные особенности менеджмента. Российский менеджмент.	
13.	Современные тенденции развития менеджмента.	
14.	Роль информационных технологий в управлении предприятием.	
15.	Понятие профессии. Профессия менеджера.	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1
16.	Роль менеджеров в организации. Функциональное разделение труда в управлении.	
17.	Структурное разделение труда в управлении: вертикальное, горизонтальное.	
18.	Категории управленческих работников. Руководитель организации. Подчиненные.	
19.	Кооперация и координация труда в управлении.	УК-1.1; УК-1.2; УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1
20.	Групповая (командная) работа, ее преимущества и эффективность. Регламентация разделения и кооперации труда.	
21.	Характерные черты и содержание труда менеджеров.	
22.	Классификация трудовых операций. Методы и средства выполнения управленческих операций.	
23.	Организация процессов труда руководителей.	
24.	Организация рабочих мест и создание благоприятных условий. Работа по научной организации управленческого труда.	
25.	Особенности профессиональной управленческой деятельности.	
26.	Требования к профессиональной компетенции. Требования к специальным знаниям и умениям. Требования к человеческим	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-6.1;

	качествам.	УК-6.2; ОПК-1.1
27.	Управленческие способности: менеджерские характеристики, общеорганизационные, общие и специальные способности.	
28.	Условия и факторы, определяющие черты менеджера. Модель современного менеджера. Предпринимательство и менеджер.	
29.	Качества личности, социальная роль и взаимоотношения в организации. Понятие и признаки трудового коллектива.	
30.	Команда как разновидность коллектива.	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3;
31.	Власть и руководство. Управление конфликтами.	
32.	Понятие, типы и виды управленческих полномочий.	
33.	Основные стили руководства, их характеристика. Менеджер и лидер.	
34.	Самоопределение личности. Жизненный цикл работника.	
35.	Карьера менеджера. Планирование управленческой карьеры. Персональный менеджмент. Тайм-менеджмент.	
36.	Понятие профессиональной этики.	УК-2.1; УК-2.2; УК-2.3; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1
37.	Этика менеджмента и бизнеса. Нравственные принципы менеджера.	
38.	Этика внутрифирменных отношений. Деловая этика в России. Этика международных отношений.	

2.2 Примерные варианты тестов

Модуль 1

1. Как осуществляется текущий контроль в организации?

1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
2. Путем наблюдения за работой работников;
3. + С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
4. Путем докладов на сборах и совещаниях;
5. Вышестоящей структурой.

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

1. Специалисты;
2. Работники;
3. + Руководители;
4. Отдельные руководители;
5. Министерства.

3. Контроль - это:

1. + Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;
2. Вид человеческой деятельности;
3. Наблюдение за работой персонала организации;
4. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;
5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.

4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:

1. + Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала;
2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала;
3. Создавать соответствующие организационные условия для персонала;
4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала;
5. Постоянно повышать квалификацию персонала.

5. Контроль должен быть:

1. Объективным и гласным;

2. Гласным и действенным;
3. + Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным.
4. Эффективным;
5. Текущим.
6. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?
1. Получение высоких материальных вознаграждений;
2. + Гармонизация между трудом и капиталом;
3. Признание заслуг;
4. Постоянное повышение квалификации персонала;
5. Достижение конкурентного преимущества.
7. Какие основные группы потребностей выделил украинский ученый Туган-Барановский?
1. Физиологические и альтруистические;
2. Половые и физиологические;
3. + Физиологические, половые, симптоматические инстинкты и потребности, альтруистические;
4. Физиологические и симптоматические;
5. Физиологические, потребности в безопасности, в отношениях принадлежности, в самовыражении, в самоактуализации.
8. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?
1. Со времен появления денег;
2. Со времен возникновения организаций;
3. Со времен появления руководителя организации;
4. + Со времен зарождения организованного производства;
5. Во время буржуазных революций в Европе.
9. Как следует понимать мотивы престижа?
1. Попытки работника занять высшую должность в организации;
2. + Попытки работника реализовать свою социальную роль взять участие в общественно важной работе;
3. Попытки работника получать высокую зарплату;
4. Попытки работника взять участие в общественной работе;
5. Попытки работника иметь влияние на других людей.
10. Какие основные группы мотивов к труду выделил украинский ученый В. Подмарков?
1. Обеспечение и признание;
2. Признание и престиж;
3. + Обеспечение, признание, престиж;
4. Обеспечение и престиж;
5. Имидж, престиж.
11. Оперативные планы разрабатываются сроком на:
1. + Полгода, месяц, декаду, неделю;
2. По рабочим дням;
3. 3-5 лет;
4. 1 год;
5. 10 лет.
12. Под планированием понимают:
1. Вид деятельности;
2. + Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
3. Перспективу развития;
4. Состояние организации;
5. Интеграцию видов деятельности.
13. Организационное планирование осуществляется:
1. Только на высшем уровне управления;

2. На высшем и среднем уровнях управления;
3. На среднем уровне управления;
4. + На всех уровнях управления;
5. Определение потребностей подчиненных.
14. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:
1. + Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;
2. Установление целей организации;
3. Определение путей и средств выполнения заданий;
4. Определение способов достижения целей организации;
5. Моделирование действий организации.
15. Одна из форм монополии, объединение многих промышленных, финансовых и торговых предприятий, которые формально сохраняют самостоятельность, а фактически подчинены финансовому контролю и руководству главенствующей в объединении группе предприятий:
1. + Концерн;
2. Картель;
3. Консорциум;
4. Корпорация;
5. Ассоциация.
16. Вид хозяйственной деятельности, при которой часть участников отвечает по долгам всем своим имуществом, а часть только в пределах своих взносов в уставной фонд
1. Дочернее товарищество;
2. Товарищество с ограниченной ответственностью;
3. Полное товарищество;
4. + Коммандитное товарищество;
5. Акционерное общество.
17. Вид хозяйственной деятельности, при которой ее участники отвечают по долгам предприятия своими взносами в уставной фонд, а при недостаче этих сумм - дополнительное имущество, которое им принадлежит:
1. Полное товарищество;
2. Товарищество с ограниченной ответственностью;
3. Коммандитное товарищество;
4. + Товарищество с дополнительной ответственностью;
5. Производственный кооператив.
18. Вид хозяйственной деятельности, когда все ее участники занимаются совместной предпринимательской деятельностью и несут солидарную ответственность по обязательствам общества всем своим имуществом это -:
1. Товарищество с дополнительной ответственностью;
2. Товарищество с ограниченной ответственностью;
3. + Полное товарищество;
4. Коммандитное товарищество;
5. Акционерное общество.
19. Организация, которая имеет однозначные внутренние взаимосвязи жесткую регламентацию всех сторон деятельности это:
1. Первичная организация;
2. Органическая организация;
3. Вторичная организация;
5. На корпоративном уровне.
20. К средствам мотивации труда не относятся:
1. Вознаграждения;

2. Проведение производственных совещаний;
3. Повышение квалификации персонала;
4. + Обеспечение условий для самовыражения;
5. Объявление благодарности.

Модуль 2
21. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:
1. Справедливости;
2. Потребностей;
3. Вознаграждений;
4. + Ожиданий;
5. Предположений.
22. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:
1. + Планирование, организация, мотивация, контроль;
2. Организация, планирование, контроль, мотивация;
3. Планирование, организация, контроль, мотивация;
4. Мотивация, контроль, планирование, организация;
5. Стратегия, планирование, организация, контроль.
23. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?
1. До фактического начала выполнения работ;
2. + После, выполнения запланированных работ;
3. В ходе проведения определенных работ;
4. Тогда, когда удобно руководителю;
5. После достижения поставленных целей.
24. Когда осуществляется текущий контроль в организации?
1. После выполнения определенных работ;
2. До фактического начала выполнения определенных работ;
3. + В ходе проведения определенных работ;
4. Тогда, когда удобно руководителю;
5. Тогда, когда удобно коллективу.
25. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?
1. Достижение личных целей;
2. + Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
3. Исполнение принятых управленческих решений;
4. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного;
5. Побуждение работников к деятельности.
26. Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:
1. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей;
2. Побуждение себя к эффективной деятельности;
3. +Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей;
4. Способ влияния на персонал с целью достижения целей;
4. + Механистическая организация;
5. Динамичная организация.
27. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:
1. Создание, становление, развитие, возрождение;
2. Рождение, зрелость;
3. + Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение;
4. Рождение, зрелость, возрождение;

5. Создание, развитие, зрелость, старение.
28. К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся:
1. Потребители, конкуренты, законы;
2. + Цели, задачи;
3. Персонал, технологии;
4. Структура управления;
5. Потребители.
29. Что следует понимать под миссией организации?
1. Основные задания организации;
2. Основные функции организации;
3. Основное направление деятельности;
4. + Четко выраженные причины существования;
5. Основные принципы организации.
30. Если Вам придется объяснять что следует понимать под организацией, Вы скажете, что это:
1. Объединение людей для выполнения определенных работ;
2. + Сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели;
3. Группа людей, которые совместно реализуют определенные программы; .
4. Группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей;
5. Объединение людей по интересам.
31. К внутренней среде относятся:
1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;
2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;
3. + Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;
4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль ;
5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.
32. Тест по менеджменту. К внешней среде организации непрямого действия относятся:
1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;
2. + Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;
3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;
4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль;
5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.
33. Какие принципы менеджмента обосновал в своей книге «Никомаховая этика» древнегреческий философ Аристотель?
1. + Этические и эстетические принципы;
2. Организационные;
3. Корпоративные;
4. Моральные принципы;
5. Специфические принципы.
34. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?
1. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации;
2. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом;
3. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;

4. + В организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом;
5. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.
35. Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?
1. Выполнение всеми работниками поставленных заданий;
2. + Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта;
3. Выполнение менеджерами поставленных заданий;
4. Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий;
5. Полное подчинение работников руководящему аппарату.
36. Что должны отражать современные принципы менеджмента?
1. Основные закономерности управления;
2. Основные связи, которые складываются в системе;
3. Основные отношение, которые складываются в системе;
4. + Основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;
5. Обязательное наличие цели при управлении.
37. Что является основой управления какой либо системы?
1. + Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;
2. Методы менеджмента;
3. Функции менеджмента;
4. Финансовые ресурсы;
5. Объект менеджмента.
38. Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?
1. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси;
2. В Киевской Руси;
3. + В Риме и Шумерии;
4. В Шумерии и Македонии;
5. В Русской империи.
39. Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:
1. + Ситуационный подход;
2. Системный подход;
3. Процессный подход;
4. Поведенческий подход;
5. Текущий подход. ;
40. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с:
1. Поведенческим подходом.
2. Процессным подходом;
3. Ситуационным подходом;
4. + Системным подходом;
5. Текущим подходом.

2.3 Примерные варианты задач

1. Расположите функции управления в соответствии с логическим порядком их осуществления относительно одного объекта и охарактеризуйте каждую их них:
- мотивация;
- контроль;
- планирование;

- организация.

2. Простейшую неделимую часть системы, которая обладает определенной целостностью, может иметь отношения с другими частями рассматриваемой совокупности и ее окружением, называют _____ системы. Какие виды систем вы знаете?

3. С точки зрения системного подхода в динамическом взаимодействии с внешней средой находятся _____ системы. Дайте их характеристику.

4. Целью_____ планов является комплексное обоснование проблем организации в процессе развития и определение показателей ее развития на перспективу. Какие еще виды планов вы знаете?

5. В менеджменте под _____ понимается передача задач управления и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение на основе использования полученных полномочий. Охарактеризуйте виды полномочий, которые существуют в организации.

6. В менеджменте под термином _____ понимается общение, обмен мыслями, сведениями, идеями, передача того или иного содержания от одного сознания к другому. Охарактеризуйте этапы и элементы коммуникационного процесса в организации.

7. Выберите из предложенных вариантов начальный этап фазы подготовки управленческого решения и обоснуйте свой выбор:
- выявление необходимости принятия решений;
- постановка проблемы;
- информационное обеспечение решения;
- обоснование альтернатив управленческого решения.

9. Какова экономическая эффективность принятия управленческого решения в области снижения себестоимости, если начальный уровень себестоимости составлял 250 тыс. руб., в результате реализации управленческого решения сопоставимый уровень себестоимости составил 150 тыс. руб., затраты на принятие и реализацию решения составили 50 тыс. руб., капитальные расходы – 100 тыс. руб.?

10. Новый вариант перераспределения обязанностей между сотрудниками позволил достичь реализации целей проекта на 3 дня раньше, то есть вместо 12 дней за 9 дней. Примерная величина затрат на 1 день реализации проекта равна 10 тыс. рублей. Организационная эффективность решения о перераспределении обязанностей составила ____ процентов.

11. Выполнение работ по обслуживанию клиентов отдела пластиковых карт банка до реализации проекта автоматизации осуществлялось усилиями 10 специалистов, а после реализации проекта – усилиями 5 специалистов. Организационная эффективность проекта автоматизации составила ____ процентов.

12. В организации был проведен ряд управленческих мероприятий, в результате которых была достигнута экономия за счет высвобождения численности работников – 150 тыс. рублей, за счет экономии канцелярских принадлежностей – 25 тыс. рублей. Экономический эффект от данных мероприятий составил _____ тыс. руб.

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

1. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.
2. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.
3. Рабочая программа дисциплины Б1.О.25 «Введение в профессиональную деятельность»/ разраб. Н.Н. Волохов – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2024. – 35 с.