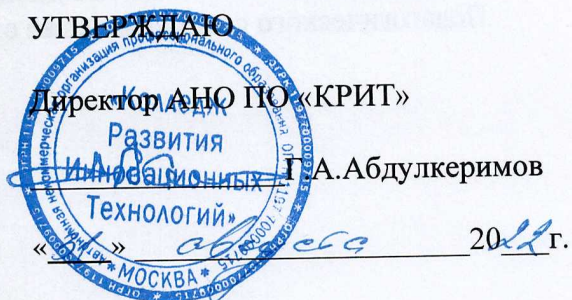




Автономная некоммерческая организация профессионального образования
«Колледж Развития Инновационных Технологий»

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО ПО «КРИТ»



Г.А. Абдулкеримов

2022 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

ОП.12 Менеджмент

(индекс и наименования дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом)

Специальность 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Квалификация Юрист

Формы обучения Очная, заочная

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) разработаны в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Минобрнауки России от 28.07.2014 № 834 (зарегистрировано в Минюсте России 21.08.2014 № 33727 и учебными плана (очной, заочной форм обучения) на специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения квалификация Юрист.

Разработчик: Габрилова О.Н.

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) обсуждены и одобрены на заседании Педагогического совета колледжа от «30» августа 2022 г. протокол №11.



СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт оценочных материалов

Система контроля и оценки освоения программы учебной дисциплины

Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины (текущий контроль)

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по учебной дисциплине

№ п/п	Наименование оценочного материала	Формы контроля	Содержание
1	Паспорт оценочных материалов	Система контроля и оценки освоения программы учебной дисциплины	Типовые задания для оценки освоения учебной дисциплины (текущий контроль)
2	Оценочные материалы для промежуточной аттестации по учебной дисциплине		

1. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

1.1. Область применения

Оценочные материалы предназначены для проверки результатов освоения учебной дисциплины *Менеджмент* программы подготовки специалистов среднего звена (далее ППСЗ) по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Оценочные материалы включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме *дифференцированного зачёта*.

Оценочные материалы разработаны на основании основной профессиональной образовательной программы по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения и рабочей программы учебной дисциплины *Менеджмент*.

Оценочные материалы позволяет оценивать: Формирование элементов общих компетенций (ОК)

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели результатов подготовки	Формы и методы контроля и оценки
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Аргументировать социальную значимость будущей профессии и объяснять сущность профессии; демонстрировать интерес к будущей профессии.	Текущий контроль: Решение тестовых заданий. Защита презентаций. Защита рефератов. Беседа, устный (письменный) опрос. Промежуточная аттестация: Экзамен
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Обосновывать постановку цели, выбора и применения методов и способов решения профессиональных задач в области садово-паркового и ландшафтного строительства; организовывать собственную деятельность, оценивать эффективность и качество выполнения профессиональных задач.	
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Нести ответственность за выполнение профессиональных задач.	
ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.	Эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, потребителями.	
ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий. заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Проводить самоанализ и корректировать результаты собственной работы квалификации	
ОК 10. Соблюдать основы здорового образа жизни, требования охраны труда.	Постоянно соблюдать требования по охране труда.	
ОК 11. Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.	Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.	
ОК 12. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.	Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.	

Формирование элементов профессиональных компетенций (ПК)

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели результатов подготовки	Формы и методы контроля и оценки
ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	Умение проводить прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	Текущий контроль: Решение тестовых заданий. Защита презентаций.
ПК 2.3. Организовывать и координировать социальную работу с отдельными лицами, категориями граждан и семьями, нуждающимися в социальной поддержке и защите.	Соблюдение действующего законодательства при организации и координации социальной работы. Соблюдение требований качества, своевременности и доступности мероприятий по социальной защите населения.	Защита рефератов. Беседа, устный (письменный) опрос. Промежуточная аттестация: Экзамен

Освоение умений и знаний

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Уметь:	
- управлять конфликтами и стрессами в процессе профессиональной деятельности.	Текущий контроль: Устный (письменный) опрос; Решение тестовых заданий; Защита презентаций и рефератов. Промежуточная аттестация: Экзамен
Знать:	
- характерные черты современного менеджмента; цикл менеджмента; - процесс принятия и реализации управленческих решений, информационное обеспечение менеджмента.	Текущий контроль: Устный (письменный) опрос; Решение тестовых заданий; Защита презентаций и рефератов. Промежуточная аттестация: Экзамен

Личностные результаты

Результаты обучения (личностные результаты)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Уметь:	
ЛР 4 - Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде личностно и профессионального конструктивного «цифрового следа». ЛР 14 – Проявляющий сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности. ЛР 15 – Проявляющий гражданское отношение к профессиональной деятельности как к возможности личного участия в решении общественных, государственных, общенациональных проблем.	Текущий контроль: Беседа, устный опрос; Промежуточная аттестация: Экзамен

2. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Оценка уровня освоения умений и усвоения знаний по дисциплине производится на основании промежуточной аттестации, в том числе по результатам текущего контроля.

Условием допуска обучающихся к промежуточной аттестации является выполнение всех работ по текущему контролю. Промежуточная аттестация должна целостно отражать объем проверяемых умений и знаний.

2.1. Формы и методы текущего контроля: устный опрос, письменный опрос (может быть проведен в форме тестирования), выполнение практических работ при проведении практических занятий, внеаудиторная самостоятельная работа, в том числе сообщение по теме или реферативное задание, или исследовательское задание, предусматривающее создание и защиту электронной презентации по теме, и т.п.

Устный опрос – контроль, проводимый после изучения материала по одному или нескольким темам (разделам) дисциплины в виде ответов на вопросы и обсуждения

ситуаций.

Письменный опрос – контроль, предполагающий работу с поставленными вопросами, решением задач, анализом ситуаций, выполнением практических заданий по отдельным темам (разделам) курса. Письменный опрос может быть проведен в форме тестирования. Тесты – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру оценки уровня знаний и умений обучающихся. Если письменный опрос проводится в форме тестирования или компьютерного тестирования студенты должны внимательно прочитать задания теста и выполнить задание теста. Как правило, выбрать правильный ответ из предложенных вариантов. Максимальное время прохождения теста указывается в задании в зависимости от количества вопросов в тесте.

Комбинированный опрос – контроль, предусматривающий одновременное использование устной и письменной форм оценки знаний по одной или нескольким темам. Задания выполняются студентом в строгой последовательности без консультации преподавателя.

Выполнение практических работ при проведении практических занятий направлено на проверку умений и сформированности компетенций (элемента компетенций). В текущем контроле оценивается правильность выполнения заданий по теме и степень самостоятельности обучающегося при выполнении заданий.

При проведении практических занятий может быть проведена **деловая или ролевая игра**. Деловая и/или ролевая игра – совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи, а также уровень сформированности компетенций (элемента компетенций).

Самостоятельная работа в виде сообщения по теме или реферативного задания, или исследовательского задания, предусматривающего создание и защиту электронной презентации по теме.

Сообщение по теме – контроль знаний по индивидуальным или групповым заданиям с целью проверки правильности их выполнения, умения обобщать пройденный материал и публично его представлять, проследить логическую связь между темами курса.

Реферативное задание является формой самостоятельной работы студентов. Реферат оформляется в бумажном варианте в соответствии с требованиями, предъявляемыми к оформлению курсовой работы. Реферат может сопровождаться электронной презентацией. Защита реферата проводится в устной форме в рамках учебных занятий.

Выполнение исследовательского задания, результатом которого выступает разработка **электронной презентации**, является формой самостоятельной работы студентов. Электронная презентация разрабатывается студентами индивидуально. Защита исследовательского задания с показом презентации проводится в устной форме в рамках учебных занятий. При подготовке выступления по презентации можно руководствоваться рекомендациями к подготовке защиты курсовой работы.

2.2. Критерии текущего контроля:

Критерии оценки устного или письменного опроса:

- «5» - Ответ полный, аргументированный
- «4» - Ответ требует дополнений
- «3» - Ответ раскрывает с наводящими вопросами
- «2» - Отказывается отвечать

Критерии оценки письменного опроса в форме тестовых заданий, практических работ при проведении практических занятий:

Процент результативности	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
91% - 100%	5	отлично
71% - 90%	4	хорошо
51% - 70%	3	удовлетворительно
0% - 50%	2	неудовлетворительно

Критерии оценки письменной практической работы:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся за работу, выполненную безошибочно, в полном объеме с учетом рациональности выбранных решений;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в полном объеме с недочетами;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в не полном объеме (не менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы).
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в не полном объеме (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы).

Критерии оценки деловой игры:

«5» - Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Проведен детальный анализ нормативных правовых и теоретических источников, решение всех вопросов, поставленных в сценарии деловой игры аргументировано.

«4» - Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Проведен детальный анализ нормативных правовых и теоретических источников, решение вопросов деловой игры принято верно, но не аргументировано.

«3» - Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Не проведен детальный анализ нормативных правовых и теоретических источников

«2» - Полученные результаты не соответствуют поставленной цели

Критерии оценивания рефератов, сообщений

Оценка 5 - ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата, сообщения: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 – основные требования к реферату, сообщению, и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата, сообщения; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к оформлению реферата, сообщения. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата, сообщения или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема реферата, сообщения не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка 1 – реферат или сообщение не представлен.

Критерии оценивания защиты презентаций

Оценка 5 - ставится, если выдержан объем презентации- 12-16 слайдов, тема раскрыта полностью, дизайн логичен и подчеркивает содержание, имеются постоянные элементы дизайна, графика соответствует теме, отсутствуют грамматические ошибки.

Оценка 4 – объем презентации выдержан, но тема раскрыта не полностью, имеются

незначительные грамматические ошибки, дизайн соответствует содержанию, графика соответствует содержанию.

Оценка 3 - объем презентации выдержан, работа демонстрирует неполное понимание содержания, дизайн и графика случайные, есть грамматические ошибки, мешающие восприятию информации.

Оценка 2 – работа сделана фрагментарно, тема не раскрыта. Оценка 1 – презентация не представлена.

2.3. Критерии промежуточной аттестации

Для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена (дифференцированного зачета) используются следующие критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач;

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал курса, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

Для проведения промежуточной аттестации в форме зачета используются следующие критерии оценки:

«Зачтено» выставляется, если ответ логически и лексически грамотно изложенный, содержательный и аргументированный ответ, подкрепленный знанием литературы и источников по теме задания, умение отвечать на дополнительно заданные вопросы; незначительное нарушение логики изложения материала, периодическое использование разговорной лексики, допущение не более одной ошибки в содержании задания, а также не более одной неточности при аргументации своей позиции, неполные или неточные ответы на дополнительно заданные вопросы; незначительное нарушение логики изложения материала, периодическое использование разговорной лексики при допущении не более двух ошибок в содержании задания, а также не более двух неточностей при аргументации своей позиции, неполные или неточные ответы на дополнительно заданные вопросы.

«Не зачтено» выставляется, если в ответе допущено существенное нарушение логики изложения материала, систематическое использование разговорной лексики, допущение не более двух ошибок в содержании задания, а также не более двух неточностей при аргументации своей позиции, неправильные ответы на дополнительно заданные вопросы; существенное нарушение логики изложения материала, постоянное использование разговорной лексики, допущение не более трех ошибок в содержании задания, а также не более трех неточностей при аргументации своей позиции, неправильные ответы на дополнительно заданные вопросы; полное отсутствие логики изложения материала, постоянное использование разговорной лексики, допущение более трех ошибок в содержании задания, а также более трех неточностей при аргументации своей позиции,

полное незнание литературы и источников по теме вопроса, отсутствие ответов на дополнительно заданные вопросы.

При выполнении заданий в тестовой форме обычно используются следующие критерии оценки

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
91% - 100%	5	отлично
71% - 90%	4	хорошо
51% - 70%	3	удовлетворительно
0% - 50%	2	неудовлетворительно

Критерии оценивания выполнения практической работы:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся за работу, выполненную безошибочно, в полном объеме с учетом рациональности выбранных решений;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в полном объеме с недочетами;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в не полном объеме (не менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы).
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся за работу, выполненную в не полном объеме (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы).

При решении комплексной ситуационной задачи можно использовать следующие критерии оценки:

«отлично»

- дается комплексная оценка предложенной ситуации;
- демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять;
- последовательное, правильное выполнение всех заданий;
- умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.

«хорошо»

- дается комплексная оценка предложенной ситуации;
- демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять;
- последовательное, правильное выполнение всех заданий;
- возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя;
- умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.

«удовлетворительно»

- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации;
- неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя;
- выполнение заданий при подсказке преподавателя;
- затруднения в формулировке выводов.

«неудовлетворительно»

- неправильная оценка предложенной ситуации;
- отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ)

3.1 Примерные вопросы для тестирования по учебной дисциплине

Менеджмент. I вариант

- 1. В практике менеджмента при подборе персонала организации применяют следующие группы методов...**
 - а) Прогностические
 - б) Графические
 - в) Практические
 - г) Математические

- 2. К основным этапам карьеры в управлении персоналом организации не относится...**
 - а) Этап зрелости
 - б) Адаптационный
 - в) Подготовительный
 - г) Стабилизационный

- 3. С точки зрения теории менеджмента главная цель системы управления персоналом заключается в ...**
 - а) Осуществлении взаимосвязи между системой управления персоналом и требованиями производства
 - б) Оптимизации соотношения численности работников и производственной системы
 - в) Анализе трудовых процессов и качества жизни
 - г) Обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие

- 4. Согласно теории менеджмента к функциям подсистемы управления наймом и учетом персонала относят следующие ...**
 - а) Организация оценки, отбора и приема
 - б) Обеспечение безопасных условий труда
 - в) Организация найма
 - г) Разработка штатного расписания

- 5. В теории менеджмента сигналами кризиса средних лет у руководителя служат сужение сферы жизненных интересов, пассивность, консерватизм и ...**
 - а) Способность к расширению и углублению своих знаний
 - б) Обращение к прошлому, а не к будущему
 - в) Работа над новыми и перспективными задачами
 - г) Способность видеть в подчиненных партнеров по сотрудничеству

- 6. Согласно теории менеджмента кадровая политика организации предполагает разработку политики по следующим направлениям управления персоналом ...**
 - а) Инновационная деятельность
 - б) Научно-техническая деятельность
 - в) Подбор и расстановка
 - г) Адаптация, обучение и оценка

- 7. К функциям кадровой службы относятся ...**
 - а) Разработка планов-заданий для рабочих
 - б) Разработка проектов инновационного развития организации

- в) Разработка норм внутреннего распорядка
- г) Организация и контроль за условиями труда

8. В PEST-анализе внешней среды рассматриваются ...

- а) Культурные факторы
- б) Политические факторы
- в) Демографические факторы
- г) Экономические факторы

9. К элементам, составляющим среду косвенного воздействия на предприятии, относятся...

- а) Международные события
- б) Конкуренты
- в) Поставщики
- г) Природно-климатические условия

10. С точки зрения практики менеджмента в матричной организационной структуре нарушается управленческий принцип...

- а) Корпоративного духа
- б) Единоначалия
- в) Дисциплины
- г) Подчинения частных интересов общим

11. К основным характеристикам функций управления в менеджменте относится...

- а) Однородность содержания работ в рамках одной функции
- б) Обособленность функций друг от друга
- в) Значительный объем работ в рамках одной функции
- г) Непредсказуемость результата выполнения работ при реализации функции

12. Система контроля в организации должна содержать...

- а) Постоянно действующий контроль
- б) Предварительный контроль
- в) Заключительный контроль
- г) Текущий контроль

13. Согласно теории менеджмента бизнес-план как документ начинается со следующих разделов...

- а) Финансовый план
- б) Оценка рисков
- в) Меморандум о конфиденциальности
- г) Резюме

14. К примерам, в полной мере соответствующим понятию «инструментальный» лидер, относятся следующие ...

- а) Сотрудник, который координирует общие усилия по достижению цели в узких вопросах функционирования предприятия
- б) Сотрудник, который берет на себя инициативу в специфических видах деятельности
- в) Наиболее авторитетный сотрудник в коллективе
- г) Директор предприятия

15. С точки зрения теории и практики менеджмента конфликт в организации должен рассматриваться как...

- а) Явление, которое может, как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию
- б) Свидетельство неблагополучия организации
- в) Позитивное явление
- г) Нежелательное явление

16. Все категории работников: постоянные, сезонные, временные, оформленные не менее чем на пять дней, которые официально работают в организации, в данный момент, характеризуются...

- а) Штатным расписанием
- б) Явочной численностью
- в) Нормативной численностью
- г) Списочной численностью

17. Если работник перемещается в другую функциональную область деятельности без перехода на более высокую ступень в организационной иерархии, его карьера является...

- а) Параллельной
- б) Горизонтальной
- в) Специализированной
- г) Вертикальной

18. Теории мотивации в менеджменте подразделяются на две категории...

- а) Системные и процессуальные
- б) Содержательные и процессуальные
- в) Организационные и процессуальные
- г) Сущностные и формальные

19. В практике менеджмента в организации принимают следующие из приведенных ниже экономических решений...

- а) Снижение себестоимости продукции
- б) Утверждение штатного расписания
- в) Повышение уровня рентабельности продукции
- г) Принятие коллективного договора

20. К методам повышения технологической эффективности управленческих решений относят...

- а) Модернизацию оборудования компании
- б) Автоматизацию производства
- в) Расширение социального пакета компании
- г) Сокращение затрат предприятия

II вариант

1. Согласно теории менеджмента двусторонний коммуникативный процесс состоит из последовательных этапов: рождение идеи; кодирование; передача; получение, а затем...

- а) Принятие
- б) Использование
- в) Декодирование
- г) Обратная связь

2. Согласно теории менеджмента в управленческой сетке (решетке) Блейка-

Моутона пять лидерских стилей рассматривают в координатах двух факторов, ориентированных на...

- а) Делегирование полномочий
- б) Разделение труда
- в) Человеческие отношения, людей
- г) Производственный результат (дело)

3. Согласно теории менеджмента индивидуальные решения обладают следующими особенностями...

- а) Значительное время принятия
- б) Небольшие затраты времени
- в) Высокая ответственность лиц, принимающих решения
- г) Комплексный анализ проблемы

4. В теории менеджмента управленческие решения по степени эффективности на...

- а) Неэффективные
- б) Имеющие детерминированный результат
- в) Имеющие вероятностный результат
- г) Рациональные и оптимальные

5. Используемые в практике менеджмента эвристические методы соответствуют утверждениям...

- а) Основаны на интуиции и опыте
- б) Применяют для решения структурированных задач
- в) Основаны на моделировании и статистике
- г) Применяют для решения слабо структурированных задач

6. Согласно теории менеджмента отрицательными сторонами коллективного принятия управленческих решений являются...

- а) Многовариантность решения
- б) Нахождение компромиссного решения
- в) Факт подчинения меньшинства мнению большинства
- г) Полярность мнений, блокировка инициативы

7. Используемый в практике менеджмента метод «дерева решений» соответствует следующим утверждениям

- а) Предполагает построение графа возможных состояний и оценку
- б) Предполагает ретроспективный анализ деятельности
- в) Относится к графоаналитическим методам
- г) Относится к эвристическим методам

8. _основа кадрового менеджмента предусматривает профессиональный кадровый маркетинг в вузах и университетах; количественное и качественное планирование должностей; структурирование и планирование расходов на персонал; повышение квалификации кадров.

- а) Производственная
- б) Организационная
- в) Социально-экономическая
- г) Правовая

9. В практике менеджмента средних и малых организаций при построении системы управления персоналом (УП) отмечают следующие особенности _

- а) Формализованная многоуровневая система УП
- б) Осуществление всех функций УП на основе аутсорсинга
- в) Компактная структура УП или отсутствие выделенного подразделения
- г) Осуществление большинства функций УП непосредственным руководителем

10. Согласно теории менеджмента при оценке эффективности управления персоналом (УП) выделяют следующие группы показателей

- а) Уровень удовлетворенности и текучести персонала
- б) Затраты на совершенствование технологии
- в) Затраты на программы УП в расчете на 1 работника
- г) Фондоотдача

11. В теории менеджмента не выделяют такого вида карьеры как

- а) Специализированная
- б) Внутриорганизационная
- в) Единичная
- г) Горизонтальная

12. Как называется стратегия организации в определенной стратегической зоне хозяйствования?

- а) функциональная стратегия
- б) бизнес-стратегия
- в) корпоративная стратегия
- г) стратегия

13. Как называется данное планирование, при котором будущее может быть предсказано путем экстраполяции исторически сложившихся тенденций роста?

- а) стратегическое планирование
- б) среднесрочное планирование
- в) долгосрочное планирование

14. Как называется эволюционное развитие из стратегического планирования, которое составляет его сущностную основу?

- а) стратегическое планирование
- б) среднесрочное планирование
- в) долгосрочное планирование
- г) стратегическое управление

15. Что подразумевается под результатом анализа сильных и слабых сторон организации, а также определения возможностей и препятствий ее развития?

- а) стратегическое планирование
- б) стратегия
- в) SWOT – анализ
- г) стратегическое управление

16. Выражение цели, которое позволяет легко отличить данный бизнес от других подобных ему фирм:

- а) Потенциал
- б) Цена
- в) Целевые установки
- г) Миссия

17. Источник формирования конкурентного преимущества организации:

- а) Потенциал
- б) Цена
- в) Целевые установки
- г) Миссия

18. Как называются цели, которые отражают концепцию развития фирмы и разрабатываемые на длительную перспективу?

- а) стратегические
- б) общие
- в) специфические
- г) перспективные

19. Пример ключевой цели организации: Обеспечить условия, необходимые для развития творческого потенциала работников в повышении уровня удовлетворенности в заинтересованности в работе. Определите, к какой подсистеме относится данная цель?

- а) Маркетинг
- б) Научно-исследовательские разработки (инновации)
- в) Персонал
- г) Менеджмент

20. Выберите концепцию, к которой относится данное определение: Модель представляет из себя матрицу, состоящую из 9 ячеек для отображения и сравнительного анализа стратегических позиций направлений хозяйственной деятельности организации.

- а) Концепция Бостонской консультативной группы
- б) Концепция Джеренал Электрик/Маккензи
- в) Концепция Артур де Литтл
- г) Концепция конкуренции Shell/DPM

3.2 Примерные вопросы для тестирования по теме «Мотивация сотрудников. Контроль в системе менеджмента».

Вариант 1

1. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Мак-Клелланда?

- А) успех;
- Б) деньги;
- В) свобода;
- Г) безопасность.

2. Поведение, ориентированное на контроль – это:

- А) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности;
- Б) ориентирование на заниженные цели;
- В) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников;
- Г) ориентирование на завышенные цели.

3. Мотивация является функцией:

- А) основной в цикле;
- Б) особой, независимой;
- В) парной функцией;
- Г) взаимосвязанной со всеми функциями цикла.

4. Партиципативность – это:

- А) распределение прибыли в связи с ростом производительности;
- Б) проектирование и перепроектирование работ;
- В) вовлечение работников в анализ проблем и их решения;
- Г) метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам.

5. Пятиуровневую иерархию человеческих потребностей разработал:

- А) Герцберг;
- Б) МакГрегор;
- В) МакКлелланд;
- Г) Маслоу.

6. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это:

- А) организация;
- Б) действие;
- В) координация;
- Г) мотивация.

7. Разработчиком пирамиды иерархии основных потребителей является:

- А) Д. Макклелланд;
- Б) А. Маслоу;
- В) Ф. Герцберг;
- Г) К. Альдерфер.

8. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?

- А) в объеме;
- Б) во времени осуществления;
- В) в методах;
- Г) в объеме и методах.

9. Самый трудный и дорогостоящий элемент контроля – это:

- А) выбор стандартов;
- Б) выбор подходящей единицы измерения;
- В) выбор критериев;
- Г) измерение результатов.

10. Факторы, влияющие на процесс мотивации, разделил на гигиенические и мотивирующие:

- А) Лайкерт;
- Б) Гилбрет;
- В) Герцберг ;
- Г) МакКлелланд.

Вариант 2

1. Система контроля в организации обычно состоит:

- А) предварительного, текущего и заключительного;
- Б) текущего и заключительного;
- В) предварительного и заключительного;
- Г) только из текущего контроля.

2. Ступени мотивации по Маслоу – это:

- А) потребность развития и признания;
- Б) потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности;
- В) социальная потребность и потребность в защищенности;
- Г) основные потребности.

3. Для того чтобы быть эффективным контроль должен быть:

- А) всеобъемлющим;
- Б) постоянно действующим;
- В) экономным;
- Г) независимым.

4. Выполнение работы по принуждению или через экономические стимулы это:

- А) мотивация по статусу;
- Б) внешняя мотивация;
- В) мотивация по результату;
- Г) внутренняя мотивация.

5. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:

- А) бюджет;
- Б) заключение аудиторской организации;
- В) баланс;
- Г) финансовый отчет за прошедший период времени.

6. Целью контроля является:

- А) проверка выполнения плана;
- Б) сбор статистических сведений;
- В) усиление зависимости подчиненных;
- Г) обеспечение руководства информацией для корректировки плана.

7. Партиципативность – это:

- А) распределение прибыли в связи с ростом производительности;
- Б) проектирование и перепроектирование работ;
- В) вовлечение работников в анализ проблем и их решения;
- Г) метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам.

8. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации МакКлелланда?

- А) успех;
- Б) деньги;
- В) свобода;
- Г) безопасность.

9. Система контроля в организации обычно состоит из:

- А) предварительного, текущего и заключительного;
- Б) текущего и заключительного;
- В) предварительного и заключительного;
- Г) только из текущего контроля.

10. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

- А) теория Абрахама Маслоу;
- Б) модель Портера Лоулера;
- В) теория Фредерика Герцберга;
- Г) теория Макклелланда.

3.3 Примерные вопросы для тестирования по теме «Сущность и характерные черты современного менеджмента».

1. Кто из перечисленных менеджеров относится к высшему звену?

- 1) Генеральный директор и члены правления.
- 2) Руководители самостоятельных органов.
- 3) Руководители цехов.

2. Чем опасно чрезмерное число подчиненных?

- 1) потерей управляемости коллектива
- 2) разрастанием бюрократического аппарата

- 3) дублирование усилий
- 4) все перечисленное
- 3. Определите принципы, лежащие в основы менеджмента?**
 - 1) единоначалие, мотивация, лидерство, обратная связь
 - 2) научность, ответственность, правильный подбор и расстановка кадров
 - 3) экономичность, обратная связь, единоначалие, мотивация
 - 4) все перечисленное
- 4. Из каких составляющих складывается менеджмент?**
 - 1) стратегическое управление, контроль
 - 2) оперативное управление
 - 3) контроль, оперативное управление
 - 4) все перечисленное
- 5. Менеджмент – это наука, изучающая...**
 - 1) рыночные отношения
 - 2) управление интеллектуальными, финансовыми, сырьевыми и материальными ресурсами
 - 3) способы финансирования системы здравоохранения
 - 4) структуру рынка

3.4 Примерные вопросы для тестирования по теме «Цикл менеджмента».

Вариант 1

- 1. Основные функции управления:**
 - 1) планирование, контроль.
 - 2) планирование, организация, мотивация, контроль.
 - 3) организация, мотивация.
 - 4) организация, мотивация, контроль.
- 2. Целью планирования деятельности организации является:**
 - 1) обоснование затрат.
 - 2) обоснование сроков.
 - 3) определение целей, сил и средств.
 - 4) обоснование численности работников.
- 3. Организация - это ...**
 - 1) группа людей, объединенная общей целью
 - 2) группа людей, владеющая средствами производства
 - 3) группа людей, деятельность которых координируется
 - 4) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели
- 4. На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?**
 - 1) работа с людьми
 - 2) работа с людьми и информацией
 - 3) работа с предметами и людьми
 - 4) работа с людьми, работа с людьми и информацией и работа с предметами и с людьми
- 5. Целью контроля является:**
 - 1) проверка выполнения плана
 - 2) сбор статистических сведений
 - 3) усиление зависимости подчиненных
 - 4) обеспечение руководства информацией для корректировки плана

Вариант 2

- 1. Совокупность основных руководящих ориентиров, которым необходимо следовать в управленческой деятельности – это ...**
 - 1) принципы

2) школы управления

3) функции

4) законы

2. К конкретным функциям управления не относится:

1) организация

2) планирование

3) контроль

4) управление материально-техническим обеспечением

3. Мотивация – это...

1) совокупность приемов и способов поведения

2) совокупность элементов, связанных между собой

3) побуждение человека или группы людей, у каждого из которых есть свои собственные потребности к работе по достижению целей

4) совокупность основных руководящих ориентиров, которым необходимо следовать в управленческой деятельности

4. Функция «контроль» включает в себя:

1) определение ресурсов

2) определение и выбор целей организации

3) отбор, обучение кадров

4) установление стандартов, сравнение выполненной работы со стандартами

5. Что не включает в себя функция планирования?

1) выбор целей и постановку задач планирования

2) материальное вознаграждение

3) определение стратегии

4) определение миссии

3.5 Примерные вопросы для тестирования по теме «Методы управления в менеджменте». Вариант 1

1. Основные функции управления:

А) планирование, контроль;

Б) планирование, организация, мотивация, контроль;

В) организация, мотивация;

Г) организация, мотивация, контроль.

2. Методы управления представляют собой способы:

А) создания организаций и управления ими;

Б) воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей;

В) применения знаний в области управления;

Г) использования ресурсов организации.

3. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?

А) установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников;

Б) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом;

В) принятием решения аудитивно, учитывающего мнения всех заинтересованных сторон;

Г) уменьшением выгоды.

4. Факторы, вызывающие помехи в процессе коммуникации из-за явлений, протекающих во внешней среде, обозначаются термином:

А) дифтонги;

Б) адаптеры;

В) фасеты;

Г) шумы.

5. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?

- А) положительная;
- Б) корреляционная;
- В) неопределенная;
- Г) отрицательная.

6. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как "администратор"?

- А) быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу;
- Б) иметь аналитический склад ума;
- В) быть предельно объективным и полагаться на факты и логику;
- Г) методичность в работе, прогнозирование будущего.

7. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

- А) созданы филиалы предприятия в пяти городах;
- Б) созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам;
- В) созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели;
- Г) созданы отделы на предприятии, равные по численности.

8. Для целей управления конфликтом используют методы:

- А) структурные и воспитательные;
- Б) структурные и межличностные;
- В) межличностные и организационные;
- Г) воспитательные и организационные.

9. Полномочия – это всегда ограниченное право:

- А) распоряжаться ресурсами организации для решения ее задач;
- Б) распоряжаться другими людьми;
- В) решать за других людей;
- Г) принимать окончательные решения.

10. Конфликт может разворачиваться на уровне:

- А) индивида, группы, комитета, организации;
- Б) индивида и группы;
- В) индивида, группы и организации;
- Г) индивида.

Вариант 2

1. В теории управленческих решений понятие «критерий» - это:

- А) формализованное описание желаемого состояния объекта организационного управления;
- Б) частный случай показателя, если на основе этого показателя делается вывод о различии объектов или наличии у них определённых свойств;
- В) состояние управляемой системы, оцениваемое относительно поставленной цели;
- Г) совокупность взаимосвязанных характеристик, принятых для описания объекта организационного управления и их установленные нормативные значения.

2. Сущность ситуационного подхода состоит:

- А) знание методов профессионального управления доказавших свою эффективность;
- Б) правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов;
- В) все перечисленное;
- Г) применение способов действия, вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности.

3. Основными компонентами модели коммуникации являются:

- А) объект, субъект, взаимодействие;
- Б) источник, сообщение, канал, получатель;
- В) объект, субъект, влияние, обратная связь;
- Г) внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие.

4. Какова причина, по которой требуется проверка результата принятого решения?

- А) если решение хорошее, вы будете знать, что делать в аналогичной ситуации, если плохое – будете знать, что не следует делать;
- Б) по точности реализации решения возможна оценка квалификации подчиненных;
- В) проверка надежности административной структуры;
- Г) проверка надежности экспертной структуры.

5. В теории управленческих решений понятие «альтернатива» - это:

- А) совокупность взаимосвязанных характеристик, принятых для описания объекта организационного управления и их установленные нормативные значения;
- Б) количественная или качественная величина, характеризующая объект управления;
- В) формализованное описание желаемого состояния объекта организованного управления;
- Г) состояние управляемой системы, оцениваемое относительно поставленной цели.

6. В практическом менеджменте под термином «лидерство» предполагают ...

лидерство:

- А) проектное;
- Б) деструктивное;
- В) программно-целевое;
- Г) неформальное.

7. Конфликт может разворачиваться на уровне:

- А) индивида, группы, комитета, организации;
- Б) индивида и группы;
- В) индивида, группы и организации;
- Г) индивида.

8. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте?

- А) соответствие специализации;
- Б) справедливое вознаграждение;
- В) социальная адаптация;
- Г) перспектива роста.

9. Одним из действий при управлении конфликтом в организации является:

- А) напряжение;
- Б) установление причины;
- В) различия в ценностях;
- Г) отсутствие согласия.

10. Умение слушать для руководителя:

- А) важно для организации сотрудничества;
- Б) важно для расширения кругозора;
- В) не столь уж и важно, поскольку он отдает распоряжения;
- Г) важно, поскольку он тоже является исполнителем

3.6 Примерные вопросы для тестирования по теме «Планирование в системе менеджмента».

1. Планирование – это:

- 1) управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время;

- 2) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
- 3) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.

2. Сформулируйте задачи планирования:

- 1) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
- 2) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.

- 3) Оба выше перечисленные

3. По форме планирование бывает:

- 1) тактическое;
- 2) конкретное;
- 3) перспективное.

4. При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет?

- 1) перспективное;
- 2) среднесрочное;
- 3) оперативное.

5. При какой форме планирования осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет:

- 1) перспективное;
- 2) среднесрочное;
- 3) оперативное.

3.7 Примерные вопросы для тестирования по теме «Управление конфликтами».

1. Конфликт – это...

- 1) борьба мнений
- 2) спор, дискуссия по острой проблеме
- 3) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений
- 4) соперничество, направленное на достижение победы в споре

2. Обсуждение поведения человека в разгар конфликта является:

- 1) необходимой мерой воздействия
- 2) ошибкой
- 3) привычкой
- 4) ситуативной мерой воздействия

3. Если личность заняла позицию, отличную от позиции своей группы, то возникший в результате этого конфликт является:

- 1) межличностным
- 2) межгрупповым
- 3) внутриличностным
- 4) между личностью и группой

4. Если предмет конфликта не слишком значим для человека, шансы добиться своего невелики или «цена» победы может оказаться чрезмерной, то следует избрать стратегию:

- 1) уклонения
- 2) компромисса
- 3) соперничества
- 4) сотрудничества

5. Если руководитель стремится завоевать командную роль относительно делового партнера, пытается провести свою позицию по спорному вопросу, несмотря на возражения его партнеров, и проявляет при этом максимум активности, то такое

поведение относится к стратегии:

- 1) сотрудничества
- 2) компромисса
- 3) ухода
- 4) соперничества

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

- 1) посредник
- 2) пособник
- 3) подстрекатель

7. Внутри личностный конфликт – это:

- 1) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач
- 2) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией
- 3) столкновение противоположно направленных мотивов личности
- 4) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик

личности

8. Конфликтогены – это:

- 1) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту
- 2) проявления конфликта
- 3) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности
- 4) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта

9. Причина конфликта – это:

- 1) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия
- 2) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт
- 3) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при

определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его

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

10. Конфликт равен:

- 1) конфликтная ситуация инцидент
- 2) конфликтные отношения конфликтная ситуация
- 3) конфликтные отношения инцидент

3.8 Примерные вопросы для устного (письменного) опроса по теме «Методы управления в менеджменте».

1. Система методов управления
2. Коммуникация в системе управления
3. Принципы делового общения.
4. Законы и приемы делового общения.
5. Процесс принятия и реализации управленческих решений.
6. Методика принятия решений
7. Теории лидерства
8. Виды организационного поведения.
9. Понятие социальной роли
10. Сущность и элементы руководства.
11. Стили руководства
12. Форма власти и влияние
13. Конфликты: понятие, причины, структура.
14. Виды конфликтов и их характеристика.
15. Способы управления конфликтами.
16. Сущность и динамика стрессов.

17. Характеристика симптомов стресса.

3.9 Примерные вопросы для устного (письменного) опроса по учебной дисциплине Менеджмент.

1. Секреты менеджмента успешных компаний.
2. Инновации в организациях/управление изменениями.
3. Командный менеджмент. Командные роли.
4. Пятая дисциплина: самообучающиеся компании.
5. Обучение и развитие как функция менеджера. Коучинг как стиль менеджмента.
6. Навыки высокоэффективных менеджеров.
7. Тайм-менеджмент. Управление временем как навык менеджера.
8. Проведение эффективных совещаний.
9. Бережливое производство: принципы менеджмента японских компаний.
10. Современные подходы к организационному лидерству.
11. Стратегическое управление.
12. Социальная ответственность бизнеса. Задачи бизнеса в XXI веке по П. Друкеру.
13. Ситуационные модели лидерства. Модель П. Херши и К. Бланшара.
14. Управление качеством: использование идей Эдварда Деминга в системе менеджмента качества.
15. Процессный подход к изучению менеджмента.
16. Ситуационный подход к изучению менеджмента.
17. Системный подход к изучению менеджмента.
18. Основные черты и содержания управленческой деятельности.
19. Управление как вид деятельности.
20. Понятие «управление».
21. Понятие «менеджмент».
22. Основные понятия менеджмента.
23. Уровни управления.
24. Функции управления.
25. Методы управления.
26. Принципы управления.
27. Внутренняя среда организации.
28. Внешняя среда организации.
29. Управление трудовыми ресурсами.
30. Управление операциями.
31. Методика разработки цели.
32. Функции менеджмента: назначение, разнообразие, состав.
33. Виды коммуникации и критерии их классификации.
34. Полномочия и факторы их распределения.
35. Централизованное управление.
36. Децентрализованное управление.
37. Делегирование полномочий в процессах управления
38. Сущность и виды управленческих решений.
39. Классификация методов разработки управленческих решений.
40. Стратегическое управление.
41. Классификация управленческих решений.
42. Стратегия управления.
43. Тактика управления.
44. Мотивация деятельности человека и ее роль в менеджменте.
45. Стимулирование.
46. Самоменеджмент.

3.10 Примерные темы для рефератов (презентаций) по учебной дисциплине

Менеджмент.

1. Система профессиональной подготовки менеджеров в РФ и за рубежом: сравнительный анализ;
2. Роль и место менеджера в современном мире;
3. Роль и место менеджера на предприятии инвестиционно-строительной сфер;
4. Роль и место менеджера на предприятии инвестиционно-строительной сфер;
5. Роль и место руководителя на предприятии инвестиционно-строительной сфер;
6. Генеральный директор - тиран или талантливый руководитель;
7. Этика и социальная ответственность менеджера;
8. Личные качества современного менеджера;
9. Организация рабочего места менеджера;
10. Самомаркетинг на рынке труда: понятие, цель, основные методы;
11. Компоненты саморекламы менеджера на рынке труда;
12. Навыки вербального общения и их использование при трудоустройстве;
13. Навыки невербального общения и их использование при трудоустройстве;
14. Сущность и содержание персонального менеджмента;
15. Тайм-менеджмент и его роль в карьере современного менеджера;
16. Тестирование при приеме на работу, его цель и виды;
17. Трудовой договор - цель заключения, основные положения;
18. Сущность и содержание современного менеджмента;
19. История возникновения и развития менеджмента;
20. Функции и задачи менеджмента, методы руководства;
21. Командообразование и его роль в успешной деятельности предприятия;
22. Сущность и содержание стресс-менеджмента;
23. Корпоративная культура компании: понятие, цель формирования;
24. Специфика условий деятельности менеджера в сфере строительства;
25. Потенциальные возможности управленческой деятельности менеджера;
26. Командная деятельность менеджера: понятие, факторы командной работы, состав Команды;
27. Понятие лидерства и его влияние на успешность деятельности персонала предприятия;
28. Задачи профессионального роста для финансового менеджера предприятия инвестиционно-строительной сфер;
29. Менеджеры: истории успеха - отечественные, зарубежные;
30. Место и роль женщин-менеджеров в современном мире управления;
31. Стресс-менеджмент - понятие, основные методы;
32. Event-менеджмент - понятие, основные методы;
33. PR-менеджмент - понятие, основные методы;
34. GR-менеджмент - понятие, основные методы;
35. Стратегический менеджмент - понятие, основные компоненты;
36. Информационная поддержка управленческих решений;
37. Эффективные техники запоминания информации;
38. Управленческая ответственность - порядок формирования и распределения;
39. Деловая культура: типы реализации в организации;
40. Профессиограмма менеджера;
41. Содержательные концепции мотивации;
42. Процессуальные концепции мотивации;

43. Управленческий контроль: сущность, виды, назначения;
44. Процесс управленческого контроля;
45. Характеристика эффективного контроля;
46. Сущность, значение и виды контроля;
47. Процесс осуществления контроля;
48. Виды контроля качества;
49. Организационное поведение;
50. Лидерство в менеджменте;
51. Основные концепции лидерства;
52. Стили руководства;
53. Власть и авторитет менеджера. Баланс власти;
54. Организационная культура в менеджменте: понятия, виды;
55. Адаптация в организации;
56. Формальные группы в менеджменте;
57. Неформальные группы в менеджменте;
58. Управление конфликтами в организации.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Промежуточная аттестация знаний по дисциплине Менеджмент осуществляется в форме дифференцированного зачёта. Условием допуска к дифференцированному зачёту является положительная текущая аттестация по всем видам формам текущего контроля.

Примерный перечень программных вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачёта:

1. Этика и социальная ответственность менеджера (менеджмента);
2. Система ценностей менеджера Личные качества и этика менеджера;
3. Рекомендации для выработки качеств, присущих современному менеджеру;
4. Характеристика современного менеджера;
5. Персональный менеджмент: цель, функции, техника, система;
6. Законы управления собой, своими эмоциями, умение противостоять стрессу;
7. Технология карьеры: выбор карьеры;
8. Постановка личных целей карьеры;
9. Определение профессиональных склонностей;
10. Анкета. Резюме. Сопроводительное письмо;
11. Собеседование при приеме на работу;
12. Тестирование при приеме на работу, его цель и виды;
13. Самомаркетинг на рынке труда: понятие, цель, основные методы;
14. Компоненты саморекламы менеджера на рынке труда;
15. Трудовой договор: цель заключения, основные положения Факторы профессионализма;
16. Продвижение по служебной лестнице: повышение квалификации и профессиональный рост, развитие талантов вне работы;
17. Сущность и содержание менеджмента: понятие, история менеджмента, функции менеджмента, задачи менеджмента, виды менеджмента, методы руководства;
18. Содержание деятельности менеджера;
19. Требования к менеджеру, соответствие свойств личности должности;
20. Модель качеств менеджера, работа менеджера в команде, лидерство;
21. Менеджеры: истории успеха: отечественные, зарубежные;

22. Анализ внешней среды строительного предприятия;
23. Социально-психологические методы управления;
24. Общие функции менеджмента и их взаимосвязь с управленческим процессом;
25. Линейная структура управления предприятием;
26. Теория административного управления и ее значение для развития менеджмента организации;
27. Общие и частные функции, задачи и процедуры управления;
28. Цели и факторы развития организации;
29. Формы разделения труда в управлении;
30. Характеристика процесса управления, его структура и взаимосвязь этапов;
31. Общая характеристика методов управления;
32. Организационная структура управления: предпосылки формирования и основные характеристики;
33. Характеристики и типы управленческих ситуаций;
34. Декомпозиционная структура системы управления;
35. Теория человеческих отношений;
36. Основные разновидности менеджмента и их взаимосвязь с основами управления;
37. Характеристика стратегического, тактического и оперативного управления;
38. Эффективность управления: сущность, содержание, методы определения;
39. Функция контроля и ее роль в процессе управления;
40. Теоретические основы менеджмента, связь теории менеджмента с другими областями знаний;
41. Функция координации и ее роль в процессе управления;
42. Характер и содержание управленческого труда;
43. Объект и предмет управления, их взаимосвязь;
44. Функция организация и ее роль в процессе управления;
45. Субъекты управления производством;
46. Техническая подсистема производства и управления;
47. Функция планирования и ее роль в процессе управления;
48. Первая (минимальная) конфигурация декомпозиционной структуры системы управления;
49. Технологическая подсистема производства и управления;
50. Понятие цели управления и основы ее определения. Иерархия целей;
51. Организационная подсистема производства и управления;
52. Основные типы стратегий развития организации.
53. Экономическая подсистема производства и управления
54. Сущность и свойства управленческого решения, процесс его формирования;
55. Социальная подсистема производства и управления;
56. Информационные характеристики процесса управления;
57. Организационно-распорядительные методы управления;
58. Третья (законченная) конфигурация декомпозиционной структуры системы управления.
59. Кадры управления, роль менеджеров в системе управления;
60. Экономические методы управления;
61. Вторая (развернутая) конфигурация декомпозиционной структуры системы управления;
62. Основные типы связей в системе управления, их влияние на эффективность;
63. Понятие «эффективность управления»: критерии, факторы, показатели, подходы к оценке эффективности;
64. Анализ внутренней среды предприятия;

- 65. Основные методы принятия решений;
- 66. Объективные предпосылки и закономерности возникновения научного менеджмента
- 67. Социальная ответственность организации и управляющего перед обществом;
- 68. Характеристика современного менеджера и предъявляемые к нему требования;
- 69. Понятие организации. Формальная и неформальная организация. Процесс формирования организационных структур;
- 70. Особенности строительного производства и их влияние на процесс управления;
- 71. Теория научного управления. Сущность и основные этапы эволюции управленческой мысли.