


ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ПМФИ –
филиала ФГБОУ ВО ВолГМУ
Минздрава России
д.м.н.  М.В. Черников
Протокол Ученого совета № 1
от 31 августа 2020 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»
ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ: 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»
(уровень бакалавриата)**

Пятигорск, 2020

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры экономики и организации здравоохранения и фармации, канд. экон. наук, доцент Багдасарян Д.Г.

РЕЦЕНЗЕНТ:

Доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления, ФГБАОУ ВО «Северо-Кавказский Федеральный университет», Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске, доцент, кандидат экономических наук, Жуковская Наталья Петровна

В рамках дисциплины формируются следующие компетенции, подлежащие оценке настоящим ФОС:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
- 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 (ОПК-3);
- 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 (ПК-1).

1. ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Организация как система управления

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Развитие теории и практики управления	ОК-5, ОПК-3
1	Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности.	ОК-5, ОПК-3
2	Соотношение понятий «управление и «менеджмент».	ОК-5, ОПК-3
3	Менеджмент в системе понятий рыночной экономики.	ОК-5, ОПК-3
4	Цели и задачи управления предприятием.	ОК-5, ОПК-3
5	Уровни и виды менеджмента.	ОК-5, ОПК-3
6	Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм.	ОК-5, ОПК-3
7	Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.	ОК-5, ОПК-3
	Природа управления и исторические тенденции его развития.	ОК-5, ОПК-3
1	Природа управления и исторические тенденции его развития.	ОК-5, ОПК-3
2	Этапы, научные подходы и школы к управлению	ОК-5, ОПК-3

	организациями.	
3	«Одномерные» учения об управлении (школа «научного управления» Ф. Тейлора, школа «административного» управления А. Файоля, школа «человеческих отношений» Э. Мейо, А. Маслоу и др.). «Синтетические» учения об управлении. Процессный подход к менеджменту	ОК-5, ОПК-3
4	Системный подход к менеджменту П. Друкера. Ситуационный подход. Теория «7-S», разработанная Т. Питерсом – Р. Уотерманом; Р. Паскалем – Э. Атосом. Теория «Z», выдвинутая У. Оучи.	ОК-5, ОПК-3
5	Теории стратегии. Теории инноваций. Теории лидерства.	ОК-5, ОПК-3
6	Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.	ОК-5, ОПК-3
7	Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента. Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране.	ОК-5, ОПК-3
8	Специфика менеджмента в России.	ОК-5, ОПК-3
9	Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.	ОК-5, ОПК-3
	Внешняя и внутренняя среда организации	ОК-5, ОПК-3
1	Внутренняя среда организации: понятие и значение.	ОК-5, ОПК-3
2	Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения.	ОК-5, ОПК-3
3	Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди.	ОК-5, ОПК-3
4	Сущность концепции взаимозависимости переменных.	ОК-5, ОПК-3
5	Внешняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внешних переменных организации.	ОК-5, ОПК-3
6	Факторы среды прямого воздействия. Факторы среды косвенного воздействия. Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия.	ОК-5, ОПК-3
7	Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий.	ОК-5, ОПК-3
8	Концепция адаптации (стратегия приспособления).	ОК-5, ОПК-3
9	Внешняя среда организации.	ОК-5, ОПК-3
10	Концепция глобальной стратегии. Концепция целевой ориентации. Концепция рыночного управления.	ОК-5, ОПК-3
11	Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений.	ОК-5, ОПК-3
12	Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.	ОК-5, ОПК-3

Раздел 2. Организационные процессы управления

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Система управления организацией	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Понятие системы управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Элементы (звенья), связи в системе управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1

3	Принципы построения систем управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Механистическая и органическая системы управления организацией.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Особенности, достоинства и недостатки.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Система взглядов на систему управления в современной экономике России.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Показатели эффективности управления и подходы к их определению.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические).	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Понятие организации в менеджменте	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Понятие организации менеджмента.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Характеристики организации как объекта управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Признаки организации как системы, законы ее функционирования.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Организация как функция менеджмента.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Организационные структуры на предприятии: понятие и принципы их построения.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Требования к организационной структуре. Типы структур и их характеристика.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Элементы проектирования организационной структуры. Сущность и этапы проектирования организаций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Делегирование полномочий: понятие и виды.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
9	Организационные изменения: понятие и сущность проведения.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
10	Типология организаций. Корпоративная и индивидуалистская организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
11	Новые типы организаций: эдхократические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
12	Факторы, влияющие на проектирование структуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Понятие и классификация функций управления. .	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Планирование как функция управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Организация как функция управления	ОК-5, ОПК-3, ПК-1

5	Функция мотивации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Функции контроля и координации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Общие, конкретные и специальные функции управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Планирование и прогнозирование в системе менеджмента	
1	Содержание и задачи функции планирования.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Виды планов, принципы их разработки.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Разработка перспективных и текущих планов. Методы планирования.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Сущность текущего планирования.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
9	Информационно-управляющие системы в планировании.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
10	Необходимость в формальной информационной системе.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
11	Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Организация как функция менеджмента	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Понятие организации как управленческой функции.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Этапы функции организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Принципы осуществления функции организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1

Раздел 3. Управление системой менеджмента организации

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Мотивация труда персонала в системе менеджмента	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Сущность и значение мотивации труда персонала.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Структура мотивационного процесса.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Координация и контроль в системе менеджмента	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента..	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Административный контроль: внутренний и внешний. Самоконтроль.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и	ОК-5, ОПК-3, ПК-1

	функции контроллинга в системе управления предприятием.	
7	Организация контроля за деятельностью подчиненных. Психологические аспекты контроля.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Характеристики эффективного контроля.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
9	Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Стратегическое управление организацией	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Общая характеристика стратегического управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Особенности стратегического и оперативного управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Система стратегического менеджмента.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Методы стратегического анализа.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Специфика применения методик портфельного анализа.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Коммуникации в системе менеджмента	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Невербальная коммуникация.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Критерии эффективности управленческих коммуникаций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
9	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Процесс принятия управленческих решений в организации	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Решение как составная часть общих управленческих функций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Участники процесса принятия и реализации решения.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Структура и содержание процесса принятия решений. Модели процесса принятия решения.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Оценка эффективности решений.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Риск и неопределенность в принятии решений.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Методы индивидуального и группового принятия решений.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
9	Современные формы выработки, реализации решений.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Менеджеры в организации. Организация труда менеджера. Управленческий труд и его специфика	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Особенности и содержание управленческого труда.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Категории управленческих работников.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Разделение управленческого труда.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли	ОК-5, ОПК-3, ПК-1

	менеджера	
5	Требования к его профессиональной компетенции.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
9	Эффективное использование времени менеджером.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
10	Техника планирования личного времени менеджером.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Психология менеджмента: динамика групп и лидерство в системе менеджмента.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Понятие власти. Основы власти в организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Методы влияния. Источники власти в организации. Личностная и организационная основы власти.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Руководство в организации. Проблема лидерства в современном менеджменте.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Характеристика стилей руководства и лидерства.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Особенности управления группой. Групповая динамика.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
9	Факторы, влияющие на эффективность группы.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
10	Формальные группы и их характеристика.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
11	Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
12	Этапы формирования команд и целесообразность их использования.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Управление конфликтом в менеджменте	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Представление о конфликте как способе выявления противоречий и источников развития организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Природа конфликта, функции и типы конфликта. Уровни конфликта в организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Внутри личностный конфликт. Межличностный конфликт: стили ухода из конфликта; сотруднический стиль; стиль компромисса; стиль приспособления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Внутриорганизационный конфликт. Структурные методы управления конфликтом.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Базовые стратегии выходы из конфликта. Общие понятия о конфликтах в организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
9	Цикл, типы, и уровни конфликтов.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
10	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1

	Организационная культура	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Концепция организационной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Содержание организационной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Типология организационных культур.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Влияние культуры на организационную эффективность.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Соответствие культуры принятой стратегии.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Управление организационными изменениями.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
	Этика делового общения	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
1	Общие представления об этике деловых отношений в системе менеджмента.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
2	Деловое общение и его цели.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
3	Деловой этикет. Формы делового общения в офисе.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
4	Процедура служебного телефонного разговора.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
5	Деловой разговор и деловая беседа. Классификация совещаний.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
6	Организация и проведение совещаний. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
7	Фирменный стиль. Имидж фирмы.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1
8	Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.	ОК-5, ОПК-3, ПК-1

ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ИЛИ ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ХОДЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 1 Организация как система управления

Тема 1. Развитие теории и практики управления

Перечень вопросов к занятию:

1. Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности.
2. Соотношение понятий «управление» и «менеджмент».
3. Уровни и виды менеджмента. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм.
4. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.
5. Менеджмент в системе понятий рыночной экономики.
6. Цели и задачи управления предприятием.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Уровни и виды менеджмента.
2. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм.

3. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Менеджмент в системе понятий рыночной экономики.
2. Цели и задачи управления предприятием.
3. Уровни и виды менеджмента.
4. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм.
5. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:
Менеджмент–
Управление
Принцип менеджмента
2. Закончите утверждение:
Менеджер, в отличие от администратора,
Закончите утверждение: существенно важным является вывод о том, что менеджмент как особый вид управленческой деятельности возникает, функционирует и развивается только в тех областях и организациях, которые
Закончите утверждение: Менеджмент развивается на стыке многих наук и представляет собой органический сплав

Перечень тем рефератов:

- 1.1. Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности.
- 1.2. Соотношение понятий «управление» и «менеджмент».
- 1.3. Менеджмент в системе понятий рыночной экономики.
- 1.4. Цели и задачи управления предприятием.
- 1.5. Уровни и виды менеджмента. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм.
- 1.6. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.

Фонд тестовых заданий по теме № 1:

1. Следующие виды систем не могут существовать без управления;
а. биологические;
б. технические;
в. информационные;
г. социальные;
е. физические;
2. Определяющим в успехе предпринимателя в малом бизнесе является:
а. Индивидуальность и человеческие качества.
б. Уровень образования и специальной экономической подготовки.
в. Опыт профессиональной деятельности в избранной области бизнеса.

- d. Пример и поддержка друзей и знакомых.
- e. **Благоприятная для малого бизнеса экономическая обстановка.**

3. Развитию креативного менеджмента способствует (главный фактор):

- a. Использование в управлении компьютерной техники.
- b. Система отбора и распределения персонала.
- c. **Развитие неформального управления и поощрение лидерства.**
- d. Овладение методами активизации творческого потенциала.
- e. Авторитет менеджера.

4. Главным фактором в существовании цивилизованного предпринимательства является:

- a. Профессионализм управления.
- b. **Стабильное развитие экономики.**
- c. Реальное действие этических норм предпринимательства.
- d. Усиленный государственный контроль предпринимательской деятельности.
- e. Общественное сознание и общая культура.

5. Главная особенность предпринимательской деятельности заключается в:

- a. **Стремлении к получению прибыли и улучшению собственного благосостояния.**
- b. Жизненной активности как черте натуры и результате воспитания.
- c. Стремлении к власти над людьми.
- d. Образе жизни, стимулируемом условиями рыночной экономики.
- e. Экономическом творчестве и риске.

6. Для безопасности жизнедеятельности наиболее опасным фактором сегодня является:

- a. Психологическая нагрузка жизни и деятельности.
- b. Экологическая обстановка.
- c. Опасность аварий.
- d. Криминальные ситуации.
- e. **Экономическая несостоятельность.**
- f. Ядерные и химические технологии.

7. В большей мере соответствует пониманию менеджмента следующая парадигма управления:

- a. Организация движения и обработки информации;
- b. Организация и технология деятельности (производства);
- c. **Функционирование и развитие социально-экономической системы (организации);**
- d. Единство внешней и внутренней среды организации;
- e. Человеческий фактор: экономические процессы деятельности.

8. Развитие менеджмента с развитием информационных технологий связано:

- a. Нет прямой связи. Это два параллельных процесса.
- b. **Развитие информационных технологий ускоряют процесс**

развития менеджмента.

с. Развитие информационных технологий усложняют развитие менеджмента. Увеличивается количество информации, информационные шумы и пр.

d. Развитие менеджмента определяется главным образом развитием человека. Только через развитие человека информационные технологии влияют на развитие менеджмента.

е. Информационные технологии являются главным фактором и условием развития менеджмента.

9. На менеджмент оказывают влияние следующие особенности состояния культуры:

а. Менеджмент не зависит от культуры, потому что построен на деловых отношениях.

б. Культура препятствует менеджменту, потому что во многих случаях ставит барьеры эффективных коммуникаций, особенно при общении с зарубежными партнерами.

с. Культура, если она учитывается, повышает эффективность менеджмента.

д. Культуру надо не учитывать, а осваивать. Она действенна лишь тогда, когда одинакова для субъекта и объекта управления, менеджера и персонала.

е. Культура это элемент механизма управления и в этом ее роль и значение.

10. Решающее влияние на формирование практической концепции менеджмента оказывает следующий фактор:

а. Накопленный опыт практической деятельности.

б. Общая социально - экономическая обстановка в стране.

с. Образование и структура специальных знаний менеджера.

д. Индивидуальные качества менеджера, искусство управления.

е. Стремление использовать научные методики.

Тема 2. Природа управления и исторические тенденции его развития.

Перечень вопросов к занятию:

1. Природа управления и исторические тенденции его развития. Этапы, научные подходы и школы к управлению организациями.

2. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента. Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента. Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране.

3. Специфика менеджмента в России. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.

4. «Одномерные» учения об управлении (школа «научного управления» Ф. Тейлора, школа «административного» управления А. Файоля, школа «человеческих отношений» Э. Мейо, А. Маслоу и др.).

5. «Синтетические» учения об управлении. Процессный подход к менеджменту Системный подход к менеджменту П. Друкера. Ситуационный подход. Теория «7-S», разработанная Т. Питерсом – Р. Уотерманом; Р. Паскалем – Э. Атосом. Теория «Z», выдвинутая У. Оучи. Теории стратегии. Теории инноваций. Теории лидерства.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента. Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента. Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране.

2. Специфика менеджмента в России. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Природа управления и исторические тенденции его развития. Этапы, научные подходы и школы к управлению организациями.

2. «Одномерные» учения об управлении (школа «научного управления» Ф. Тейлора, школа «административного» управления А. Файоля, школа «человеческих отношений» Э. Мейо, А. Маслоу и др.).

3. «Синтетические» учения об управлении. Процессный подход к менеджменту Системный подход к менеджменту П. Друкера. Ситуационный подход. Теория «7-S», разработанная Т. Питерсом – Р. Уотерманом; Р. Паскалем – Э. Атосом. Теория «Z», выдвинутая У. Оучи. Теории стратегии. Теории инноваций. Теории лидерства.

4. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента. Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента. Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране.

5. Специфика менеджмента в России. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

процессуальные теории мотивации –

количественный подход –

неоклассический менеджмент –

классическая бюрократическая модель организации –

2. Закончите утверждение:

А. Файоль тесным образом связывал между собой понятия власть и ответственность, считая ответственность

3. Продолжите утверждение: принцип соответствия (Ф. Тейлор), смысл которого состоит в том, что закончите утверждение:

Перечень тем рефератов:

1. Природа управления и исторические тенденции его развития. Этапы, научные подходы и школы к управлению организациями.

2. «Одномерные» учения об управлении (школа «научного управления» Ф. Тейлора, школа «административного» управления А. Файоля, школа «человеческих отношений» Э. Мейо, А. Маслоу и др.).

3. «Синтетические» учения об управлении. Процессный подход к менеджменту Системный подход к менеджменту П. Друкера. Ситуационный подход. Теория «7-S», разработанная Т. Питерсом – Р. Уотерманом; Р. Паскалем – Э. Атосом. Теория «Z», выдвинутая У. Оучи. Теории стратегии. Теории инноваций. Теории лидерства.

4. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента. Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента. Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране.

5. Специфика менеджмента в России. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.

Фонд тестовых заданий по теме № 2:

1. Следующие виды систем не могут существовать без управления;

- a. биологические;
- b. технические;**
- c. информационные;**
- d. социальные;**
- e. физические;

2. Определяющим в успехе предпринимателя в малом бизнесе является:

- a. Индивидуальность и человеческие качества.
- b. Уровень образования и специальной экономической подготовки.
- c. Опыт профессиональной деятельности в избранной области бизнеса.
- d. Пример и поддержка друзей и знакомых.
- e. Благоприятная для малого бизнеса экономическая обстановка.**

3. Развитию креативного менеджмента способствует (главный фактор):

- a. Использование в управлении компьютерной техники.
- b. Система отбора и распределения персонала.
- c. Развитие неформального управления и поощрение лидерства.**
- d. Овладение методами активизации творческого потенциала.
- e. Авторитет менеджера.

4. Главным фактором в существовании цивилизованного предпринимательства является:

- a. Профессионализм управления.
- b. Стабильное развитие экономики.**

- c. Реальное действие этических норм предпринимательства.
- d. Усиленный государственный контроль предпринимательской деятельности.

e. Общественное сознание и общая культура.

5. Главная особенность предпринимательской деятельности заключается в:

a. Стремлении к получению прибыли и улучшению собственного благосостояния.

b. Жизненной активности как черте натуры и результате воспитания.

c. Стремлении к власти над людьми.

d. Образе жизни, стимулируемом условиями рыночной экономики.

e. Экономическом творчестве и риске.

6. Для безопасности жизнедеятельности наиболее опасным фактором сегодня является:

a. Психологическая нагрузка жизни и деятельности.

b. Экологическая обстановка.

c. Опасность аварий.

d. Криминальные ситуации.

e. Экономическая несостоятельность.

f. Ядерные и химические технологии.

7. В большей мере соответствует пониманию менеджмента следующая парадигма управления:

a. Организация движения и обработки информации;

b. Организация и технология деятельности (производства);

c. Функционирование и развитие социально-экономической системы (организации);

d. Единство внешней и внутренней среды организации;

e. Человеческий фактор: экономические процессы деятельности.

8. Развитие менеджмента с развитием информационных технологий связано:

a. Нет прямой связи. Это два параллельных процесса.

b. Развитие информационных технологий ускоряют процесс развития менеджмента.

c. Развитие информационных технологий усложняют развитие менеджмента. Увеличивается количество информации, информационные шумы и пр.

d. Развитие менеджмента определяется главным образом развитием человека. Только через развитие человека информационные технологии влияют на развитие менеджмента.

e. Информационные технологии являются главным фактором и условием развития менеджмента.

9. На менеджмент оказывают влияние следующие особенности состояния культуры:

a. Менеджмент не зависит от культуры, потому что построен на деловых отношениях.

b. Культура препятствует менеджменту, потому что во многих случаях ставит барьеры эффективных коммуникаций, особенно при общении с зарубежными партнерами.

c. Культура, если она учитывается, повышает эффективность менеджмента.

d. Культуру надо не учитывать, а осваивать. Она действенна лишь тогда, когда одинакова для субъекта и объекта управления, менеджера и персонала.

e. Культура это элемент механизма управления и в этом ее роль и значение.

10. Решающее влияние на формирование практической концепции менеджмента оказывает следующий фактор:

a. Накопленный опыт практической деятельности.

b. Общая социально - экономическая обстановка в стране.

c. Образование и структура специальных знаний менеджера.

d. Индивидуальные качества менеджера, искусство управления.

e. Стремление использовать научные методики.

Тема 3. Внешняя и внутренняя среда организации.

Перечень вопросов к занятию:

1. Внутренняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения.

2. Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди. Сущность концепции взаимозависимости переменных.

3. Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений.

4. Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.

5. Внешняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внешних переменных организации. Факторы среды прямого воздействия. Факторы среды косвенного воздействия. Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия.

6. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий. Концепция адаптации (стратегия приспособления).

7. Внешняя среда организации. Концепция глобальной стратегии. Концепция целевой ориентации. Концепция рыночного управления.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий.

2. Концепция адаптации (стратегия приспособления).
3. Внешняя среда организации.
4. Концепция глобальной стратегии. Концепция целевой ориентации.

Концепция рыночного управления.

5. Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений.

6. Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий. Концепция адаптации (стратегия приспособления).

2. Внешняя среда организации. Концепция глобальной стратегии. Концепция целевой ориентации. Концепция рыночного управления.

3. Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений.

4. Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Подготовить устные ответы на вопросы занятия.

Цели организации

прямые факторы внешней среды –

Организационный срез –

Маркетинговый срез

2. Закончите утверждение: Для позиционирования бизнес - отраслей на рынке и выбора соответствующей стратегии в практике менеджмента широко используются

Перечень тем рефератов:

1. Внутренняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения.

2. Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди. Сущность концепции взаимозависимости переменных.

3. Внешняя среда организации: понятие и значение. Характеристика внешних переменных организации. Факторы среды прямого воздействия. Факторы среды косвенного воздействия. Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия.

4. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий. Концепция адаптации (стратегия приспособления).

5. Внешняя среда организации. Концепция глобальной стратегии. Концепция целевой ориентации. Концепция рыночного управления.

6. Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений.

7. Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.

Фонд тестовых заданий по теме № 3:

1. Необходимость налогообложения определяется:

- a. Ограничением доходов населения, предпринимателей, фирм.
- b. Финансированием деятельности государственных институтов.

c. Перераспределением средств в пользу неимущих слоев населения.

- d. Концентрацией финансовых ресурсов для развития новых высоких технологий.
- e. Регулированием инфляционных процессов.

2. Главное содержание методологии менеджмента в:

- a. Цели и миссии управления;
- b. Организации деятельности по факторам внешней среды.
- c. Средствах и методах управления;
- d. Обеспечении эффективности управления;
- e. Цели, механизмах и методах управления.

3. Типология менеджмента определяется главным образом?

a. Разнообразием конкретных условий осуществления менеджмента.

- b. Индивидуальными особенностями менеджера.
- c. Возможностями достижения максимальной эффективности менеджмента.
- d. Компетентностью персонала системы менеджмента.
- e. Стратегией изменения приоритетов для повышения эффективности менеджмента.

4. Понятие «управляемость» характеризует:

- a. Воздействие на управляемый объект.
- b. Эффективное управленческое решение.
- c. Реакция организации на управленческое воздействие.
- d. Способность менеджера держать ситуацию под контролем.
- e. Компетенции персонала управления.

5. Следующие негативные последствия делегирования полномочий наиболее опасны?

a. Снижение управляемости в связи с некомпетентным решением проблем.

b. Нарушение интеграции процессов управления и дифференциация по подразделениям общих целей управления.

c. Увеличение трудоемкости контроля, что может компенсировать снижение нагрузки менеджера, а, может быть, и увеличить ее.

d. Нарушение социально-психологического климата в организации, возникновение конфликтных ситуаций.

e. Потребность в искусстве неформального управления, которое в некоторых случаях может быть нереализованным

6. Главным фактором, определяющим эффективность мотивации является:

- a. Учет потребностей человека.
- b. Ценность вознаграждения.
- c. Взаимосвязь результата с величиной вознаграждения.**
- d. Оценка результата выполнения работы.
- e. Учет величины затраченных усилий на выполнение работы.

7. Понятие ответственности можно сформулировать следующим образом:

- a. Это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций.**
- b. Это мера порицания не выполненную или плохо выполненную работу.
- c. Это право определять наказание за нарушение дисциплины.
- d. Это должностное положение, организационный статус деятельности.
- e. Это организационные ограничения функциональной деятельности должностного лица.

8. Главным фактором формирования механизма управления является:

- a. Информационное обеспечение управления.
- b. Подбор и расстановка персонала.
- c. Рациональный тип организации управления.**
- d. Повышение квалификации персонала.
- e. Исследование и учет социально-психологических характеристик персонала.

9. Наиболее корректным определением цели управления является:

- a. Результат, на достижение которого направлено управление.
- b. Видение будущего, которое желательно достичь.
- c. Объективная тенденция развития организации.

d. Желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы.

e. Финансово-экономическое положение организации, определяющее ее стабильность и устойчивость.

10. Проблема в процессе управления – это:

- a. Совокупность информации о состоянии управляемой системы.
- b. Комплекс задач, решаемых в процессе управления.
- c. Конфликтная ситуация в процессах функционирования организации.
- d. Определение необходимых действий антикризисного характера.
- e. Главное противоречие, требующее своего разрешения.**

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 2 Организационные процессы управления

Тема 4. Система управления организацией.

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие системы управления. Элементы (звенья), связи в системе управления. Принципы построения систем управления.
2. Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов.
3. Особенности, достоинства и недостатки.
4. Система взглядов на систему управления в современной экономике России.
5. Механистическая и органическая системы управления организацией.
6. Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов.
2. Механистическая и органическая системы управления организацией.
3. Особенности, достоинства и недостатки.
4. Система взглядов на систему управления в современной экономике России.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Понятие системы управления. Элементы (звенья), связи в системе управления. Принципы построения систем управления.
2. Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов.
3. Механистическая и органическая системы управления организацией.
4. Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления.
5. Особенности, достоинства и недостатки.
6. Система взглядов на систему управления в современной экономике России.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:
Управление организацией –
Иерархия –
Сетевая структура
2. Закончите утверждение:
Основными достоинствами сетевых структур являются
3. Закончите утверждение: При создании организационной структуры или ее изменении необходимо иметь в виду некоторые правила:

Перечень тем рефератов:

1. Понятие системы управления. Элементы (звенья), связи в системе управления. Принципы построения систем управления.
2. Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов.
3. Механистическая и органическая системы управления организацией.

4. Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления.

5. Особенности, достоинства и недостатки.

6. Система взглядов на систему управления в современной экономике России.

Фонд тестовых заданий по теме № 4:

1. Роль диагностики в процессе управления:

a. Характеризует роль и значение человеческого фактора в управлении.

b. Дает наиболее полную характеристику цели управления.

c. Позволяет определить проблему на основе оценки ситуации.

d. Определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения.

e. Является аналитической основой разработки управленческих решений.

2. Коммуникации влияют на качество решений следующим образом:

a. От них зависит ценность информации, которая и определяет качество решения.

b. Коммуникации не влияют на качество решений, они определяют лишь организационные возможности разработки решений.

c. Коммуникации характеризуют человеческий фактор управленческого решения.

d. Коммуникации не определяют ценности информации, они характеризуют каналы ее движения и это главный фактор их влияния на качество решения.

e. Коммуникации отражают систему управления, решения – процесс управления. Их влияние на качество решений в связи системы и процесса управления.

3. Следующий тип технологии менеджмента является наиболее приемлемым в условиях решения нетрадиционных проблем:

a. Линейный тип технологии менеджмента.

b. Проблемно-разветвляющийся тип технологии менеджмента.

c. Поисковый тип технологии менеджмента.

d. Возвратно-поступательный тип технологии менеджмента.

e. Корректировочный тип технологии менеджмента.

4. Информация это:

a. Степень неопределенности ситуации.

b. Взаимосвязь управляющей и управляемой систем.

c. Функционирование прямой и обратной связи.

d. Совокупность сведений о состоянии управляемой системы.

e. Форма отражения проблем, по которым разрабатывается управленческое решение.

i. Наиболее важными в формировании необходимого качества управленческого решения являются следующие факторы:

f. Объем информации, профессионализм персонала, личные качества

менеджера.

g. Методология разработки решения, использование техники, временные ограничения.

h. Методы анализа, реальность цели, объем информации.

i. Организация разработки, ответственность персонала, моделирование ситуации.

j. Целевая ориентация, методология, профессионализм.

5. Управленческое решение – это:

a. План действий, воплощаемый в реальность.

b. Главный фактор взаимодействия управляемой и управляющей систем.

c. Намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов.

d. Воздействие на управляемую систему.

e. Действие, вносящее целесообразные изменения в поведение управляемой системы.

6. Какое решение из предложенных Вы бы выбрали в ситуации: подчиненный отказался без объяснения причин выполнить Ваше распоряжение.

a. Проанализировал бы соответствие компетенций, полномочий и ответственности подчиненного и содержание распоряжения.

b. Наказал: выговор, снятие надбавки.

c. Попытался бы выяснить причины отказа и, если возможно, убедить.

d. Спокойно отреагировал, перепоручил другому.

e. Провел бы анализ социально-психологической атмосферы и типа организации управления.

7. Роль цели в разработке управленческого решения заключается в том, что она:

a. Является критерием эффективности управленческого решения.

b. Цель – стратегическая составляющая управленческого решения.

c. Цель является основанием для поиска и определения проблемы.

d. Цель определяет способы выполнения решения.

e. Цель характеризует учет человеческого фактора при разработке управленческого решения.

8. Ролевая структура организационного поведения проявляется:

a. В лидерстве.

b. В четкой организации работы.

c. В осознании человеком своего положения в группе.

d. В квалификационной структуре группы.

e. В распределении функций и степени ответственности.

9. Социально-психологическая атмосфера в группе проявляется:

a. В количестве и остроте конфликтов.

b. В удовлетворенности человека в своей работе.

c. В характере отношений между людьми.

- d. В конкретных результатах работы.
- e. В эффективности управления.
- f. Предоставлением взаимной информации.
- g. Оформлением контракта деятельности человека в организации.
- h. Учетом социально-психологических особенностей человека.
- i. Рациональным распределением функций деятельности в организации.
- j. Проведением социологических исследований.

10. В поведении организации неформальному лидерству принадлежит следующая роль:

- a. Сплачивает, интегрирует коллектив.
- b. Рождаёт конфликтные ситуации, борьбу авторитетов.
- c. Определяет поведение организации.**
- d. Разряжает конфликтные ситуации.
- e. Повышает эффективность управления.

Тема 5. Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией.

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте.
2. Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические).
3. Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.
4. Показатели эффективности управления и подходы к их определению.
5. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях
2. Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические).
3. Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте.
2. Показатели эффективности управления и подходы к их определению.
3. Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Результативность –
Эффективность –
Производительность –
Качество –

2. Закончите утверждение:

При оценке надо также использовать критерии, относящиеся к задачам:

3. Закончите утверждение: Основными понятиями эффективности управления являются

Перечень тем рефератов:

1. Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические).

2. Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.

Фонд тестовых заданий по теме № 5:

1. Власть – это:

a. Способность человека влиять на поведение других людей.

b. Право распоряжения ресурсами в процессах управленческой деятельности.

c. Социально-психологические характеристики, определяющие лидерство менеджера.

d. Организация управления со всеми атрибутами ее проявления – полномочия, дисциплина, ответственность, обязанности.

e. Соответствие и сочетание потребности в управлении и возможностей его осуществления.

2. Лидерство – это:

a. Поведение менеджера в конфликтной ситуации.

b. Потребность группы в неформальном управлении.

c. Возможность управления, опираясь на неформальные отношения.

d. Влияние авторитетом, уважением, признанием.

e. Сосредоточение внимания на стратегических проблемах.

3. Наиболее важным признаком стратегического решения является:

a. Нарастающее последствие.

b. Ориентировано на достижение цели.

c. Принимается на продолжительный период времени.

d. Затрагивает ключевые проблемы развития.

e. Оптимизировано посредством математического моделирования ситуации.

4. Маркетинг – это:

a. Изучение рынка.

b. Управление процессами продвижения товара на рынке.

c. Рекламная деятельность с целью реализации товара на рынке.

d. Тип управления, основанный на учете потребностей.

e. Стратегия управления фирмой.

5. Наиболее вероятно вызывает кризис в развитии фирмы

следующий набор причин:

- a. Цикличность развития, конкуренция, ошибки управления.**
- b. Отсутствие стратегии, неквалифицированность персонала, недостаточное внимание технологическому развитию.
- c. Несвоевременность управленческих решений, общая экономическая обстановка, плохая дисциплина исполнения.
- d. Несовершенство системы управления, научно-технический прогресс, малоэффективная система мотивации.
- e. Неудачный маркетинг, недостаточное внимание качеству, низкий профессионализм персонала.

6. Главной причиной общих экономических кризисов является:

- a. Нововведения в процессах научно-технического прогресса.
- b. Тенденции социально-психологического развития.
- c. Дисгармония интересов производителей и собственников.
- d. Диспропорциональность развития, вызываемая конкуренцией.**
- e. Банковской деятельностью кредитования инвестирования.

7. Механизм антикризисного менеджмента должен предполагать:

a. Перестройку функций и методов управления в целях нейтрализации кризиса.

- b. Усиление ответственности за принимаемые управленческие решения.
- c. Мониторинг сигналов кризиса.
- d. Мотивацию реальной оценки возможностей кризиса и учета его особенностей.
- e. Перестройку системы ценностей.

8. Главным фактором в преодолении отрицательных последствий кризиса является:

- a. Тип и характер кризиса.
- b. Момент и продолжительность кризиса.
- c. Эффективность антикризисного управления.**
- d. Общая социально-экономическая обстановка.
- e. Искусство менеджера.

9. Главным фактором интеграции деятельности персонала является:

- a. Обеспечение достаточной информацией.
- b. Четкое распределение функций.**
- c. Профессионализм персонала.
- d. Целевой (стратегический) подход к управлению.
- e. Мотивация интеграционных процессов.

10. Основной проблемой инновационного менеджмента сегодня является:

- a. Внешняя социально - экономическая обстановка. Условия кризиса.
- b. Недостаточность профессионализма управления.
- c. Экономические трудности мотивации инноваций.**
- d. Человеческий фактор, качество персонала.

е. Прогнозирование развития в условиях рынка.

Тема 6. Понятие организации в менеджменте.

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие организации менеджмента. Характеристики организации как объекта управления.
2. Признаки организации как системы, законы ее функционирования.
3. Организация как функция менеджмента.
4. Организационные изменения: понятие и сущность проведения.
5. Типология организаций. Корпоративная и индивидуалистская организации. Новые типы организаций: эдхократические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок.
6. Факторы, влияющие на проектирование структуры.
7. Организационные структуры на предприятии: понятие и принципы их построения. Требования к организационной структуре. Типы структур и их характеристика. Элементы проектирования организационной структуры. Сущность и этапы проектирования организаций.
8. Делегирование полномочий: понятие и виды.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Организационные изменения: понятие и сущность проведения.
2. Типология организаций. Корпоративная и индивидуалистская организации.
3. Новые типы организаций: эдхократические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок.
4. Факторы, влияющие на проектирование структуры.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Понятие организации менеджмента. Характеристики организации как объекта управления.
2. Признаки организации как системы, законы ее функционирования.
3. Организация как функция менеджмента.
4. Организационные структуры на предприятии: понятие и принципы их построения. Требования к организационной структуре. Типы структур и их характеристика. Элементы проектирования организационной структуры. Сущность и этапы проектирования организаций.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:
децентрализация –
предпринимательские ячейки –
предпринимательские организации -
кружки качества –

2. Закончите утверждение: В традиционных организациях руководитель принимает решения, а работник их

3. Закончите утверждение:

Партисипативные организации – это организации, где посредством создания органов самоуправления

Перечень тем рефератов:

1. Делегирование полномочий: понятие и виды.

2. Организационные изменения: понятие и сущность проведения.

3. Типология организаций. Корпоративная и индивидуалистская организации.

4. Новые типы организаций: эдохократические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок.

5. Факторы, влияющие на проектирование структуры.

Фонд тестовых заданий по теме № 6:

1. Главной чертой профессионализма управления является:

i. Многолетний опыт управления.

b. Хорошая теоретическая подготовка.

c. Человеческие качества лидерства.

d. Сплав специальных знаний и освоенного опыта.

e. Способности, развитые до навыков эффективного управления.

2. Главным фактором успеха предпринимательской деятельности является:

a. Искусство ведения деловых переговоров.

b. Изучение рынка.

c. Коммуникабельность и активность предпринимателя.

d. Интуиция в принятии рискованных решений.

e. Информация о поведении или намерениях конкурента.

3. Наука управления влияет на его эффективность следующим образом (Выделить главное):

a. Наука разрабатывает и вооружает управление новыми методиками решения проблем.

b. Наука позволяет увидеть и распознать проблему.

c. Наука управления является основой формирования профессионального сознания.

d. Наука не влияет напрямую на практику управления. Ее влияние опосредовано образованием.

e. Восприятие науки практикой, определяется отношением к ней практических работников (менеджеров)

4. Эффективность менеджмента может постоянно повышаться:

a. но только в том случае, если эта тенденция отслеживается и менеджмент совершенствуется.

b. Нет, изменение эффективности имеет объективно циклический характер.

c. Тенденция изменения эффективности менеджмента соответствует

жизненному циклу организации.

d. Изменение эффективности может быть различным, ибо определяется качеством цели и средств ее достижения.

e. В период модернизации менеджмента возможно временное снижение его эффективности.

5. Главная особенность исследования социально-экономических систем заключается в том, что

a. Затруднено получение объективной информации.

b. Размыты границы объекта исследования.

c. Ограничены возможности экспериментирования.

d. Решающее значение системного подхода.

e. Динамичность процесса функционирования.

6. Преимущества диалектического подхода к исследованию заключаются в том, что он:

a. Требует количественных оценок.

b. Предполагает учет человеческого фактора.

c. Ориентирует на поиск противоречий.

d. Дает новые знания.

e. Имеет универсальный характер.

7. Преимущества методов тестирования заключаются в:

a. Глубине раскрытия проблемы.

b. Простоте и доступности, не требующих специальных знаний.

c. Количественной определенности.

d. Тем, что позволяет исключить психологические и личностные нюансы.

e. Тем, что позволяют получить быстрый информационный материал.

8. Теория справедливости исходит из концептуального положения, согласно которому:

a. Каждое действие человека должно получать соответствующую объективную оценку и соразмерное его результату воздаяние.

b. Человек субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивает этот результат с отношением вознаграждения, полученного другими людьми, выполняющими аналогичную работу, к затраченным ими усилиям.

c. Человек объективно оценивает уровни своих квалификации и профессионализма, проявленные в выполненной работе и сравнивает их с квалификацией и профессионализмом других.

d. Абсолютной справедливости не может быть, она всегда относительна и зависит от субъективных представлений и амбиций человека.

e. Справедливость - это не оценка деятельности, а средство управления деятельностью человека.

9. Учитывать потребности безопасности работника следует главным образом таким действием:

a. Регулированием системы ответственности.

- b. Дифференцированием оплаты труда.
- c. Привлечением к принятию рискованных решений.
- d. Развитием групповых форм организации труда и ответственности.
- e. социально- психологическим поощрением инициативы и удачных действий.

10. Наиболее эффективным методом управления является:

- a. Вознаграждение работников делать коммерческой тайной от других.
- b. Создать прозрачную и ясную систему оплаты труда для всех работников.

c. Использовать коллективные формы распределения надбавок и средств поощрения успешной работы.

d. Индивидуализировать право менеджера на поощрение сверх установленного минимального уровня.

e. Использовать относительно стабильную систему оплаты труда без гибких надбавок.

Тема 7. Сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация.

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие и классификация функций управления.
2. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации. Функции контроля и координации.
3. Общие, конкретные и специальные функции управления.
4. Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления.
5. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации. Функции контроля и координации.
6. Общие, конкретные и специальные функции управления.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Планирование как функция управления.
2. Организация как функция управления.
3. Функция мотивации.
4. Функции контроля и координации.
5. Общие, конкретные и специальные функции управления.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Понятие и классификация функций управления.
2. Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления.
3. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации. Функции контроля и координации.
4. Общие, конкретные и специальные функции управления.
5. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации. Функции контроля и координации.

6. Общие, конкретные и специальные функции управления.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Стимул –

Мотив –

Стратегия –

2. Закончите утверждение: Для увеличения эффективности контроля применяют принцип _____, суть которого в том, что система контроля должна срабатывать только в том случае, когда

3. Закончите утверждение:

управленческий цикл – совокупность целенаправленных и непрерывных действий,

Перечень тем рефератов:

1. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Функция мотивации. Функции контроля и координации.

2. Общие, конкретные и специальные функции управления.

Фонд тестовых заданий по теме № 7:

1. При анализе ситуаций и разработке управленческих решений дисконтирование используется:

a. Для определения прибыли.

b. Для определения рентабельности.

c. Для приведения затрат и результатов к одному моменту.

d. Для определения затрат на единицу продукции.

e. Для определения затрат или получения прибыли в единицу времени.

2. Под процессом управления понимается:

a. Изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.

b. Последовательность действий субъекта управления, необходимых для осуществления воздействия на объект управления.

c. Последовательность выполнения операций при разработке управленческого решения.

d. Обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

e. Пространственно-временная конструкция деятельности менеджера или субъекта управления в целом.

3. Функция управления - это:

a. Зависимость факторов эффективности управления.

b. Вид деятельности, необходимой для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

c. Совокупность методов управления для решения какой-либо проблемы.

d. Основа разделения управленческой деятельности и закрепления ответственности.

e. Это основная единица организации системы управления.

4. Главным фактором, определяющим роль исследования в

современном менеджменте является:

- a. Возможность использования компьютерной техники.
- b. Уровень развития науки управления.
- c. Творческий потенциал менеджера и его команды.
- d. Сложность решаемых проблем.**
- e. Мотивация персонала.

5. Исследовать управление необходимо:

- a. Чтобы повышать квалификацию менеджера.
- b. Для повышения качества управленческих решений.
- c. Для разработки стратегии управления.
- d. Для эффективного совершенствования управления.**
- e. Для получения дополнительной информации при принятии решений.

6. Главные признаки методологии исследования проявляются:

- a. В последовательности выполнения исследовательских операций.
- b. В целях, подходах и методах исследования.**
- c. В моделировании исследовательских процессов и изучении поведения моделей.
- d. В получении и обработке информации об исследуемом объекте.
- e. В деятельности исследовательских групп.

7. Понятие методы исследования можно определить как:

- a. Средства оптимизации исследования.
- b. Определение состава проблем.
- c. Способы проведения исследования.**
- d. Исследовательские способности менеджера
- e. Алгоритм исследования.

8. Проблема – это:

- a. Кризисные ситуации в развитии управления.
- b. Это направление исследования
- c. Совокупность информации о состоянии системы.
- d. Тенденция развития управления системы.
- e. Противоречие, требующее разрешения.**

9. Особенности индуктивных методов исследования в том, что:

- a. Они отражают индивидуальность исследователя.
- b. Они построены по схеме обобщения фактов.
- c. Они требуют четких определений понятий.
- d. Это методы индуктирования понятий из фактов действительности.
- e. Это методы оптимального накопления фактов для получения объективного вывода.**

10. Основные черты диверсифицированных методов исследования заключаются в том, что:

- a. Это методы, в которых в наибольшей степени выражены особенности объекта исследования.
- b. Это методы, основу которых составляет математическое моделирование.
- c. Это методы, построенные на соединении методологии, психологии и

организации исследования.

d. Это методы информационно-психологического подхода к исследованию.

e. Это методы, отражающие сочетание опыта и интуиции исследователя.

Тема 8. Планирование и прогнозирование в системе менеджмента.

Перечень вопросов к занятию:

1. Содержание и задачи функции планирования.
2. Виды планов, принципы их разработки. Разработка перспективных и текущих планов.
3. Методы планирования. Сущность текущего планирования.
4. Системы целей в менеджменте.
5. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии. Классификация целей.
6. «Дерево» - целей фирмы.
4. Информационно-управляющие системы в планировании. Необходимость в формальной информационной системе.
5. Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности.
6. Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования.
7. Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Системы целей в менеджменте.
2. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии. Классификация целей.
3. «Дерево» - целей фирмы.
4. Информационно-управляющие системы в планировании.
5. Необходимость в формальной информационной системе.
6. Компьютерная революция и ИУС.
7. Повышение эффективности.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Содержание и задачи функции планирования. Виды планов, принципы их разработки. Разработка перспективных и текущих планов.
2. Методы планирования. Сущность текущего планирования.
3. Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии. Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы.
4. Информационно-управляющие системы в планировании. Необходимость в формальной информационной системе. Компьютерная революция и ИУС. Повышение эффективности.
5. Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования. Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Стратегичность –

План –

Прогнозирование –

2. Закончите утверждение: в организациях часто наблюдается отсутствие стратегичности, что проявляется в двух формах:

3. Закончите утверждение: В менеджменте миссия – это

4. Закончите утверждение: Цели организации – это конкретное состояние отдельных характеристик организации, достижение которых

Перечень тем рефератов:

1. Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования. Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные.

2. Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии. Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы.

Фонд тестовых заданий по теме № 8:

1. Эффективность использования метода «мозгового штурма» определяется главным образом:

a. Временным регулированием работы исследовательской группы.

b. Сочетанием методологии и организации работы исследовательской группы.

c. Организационными условиями реализации творческого потенциала каждого из членов исследовательской группы.

d. Подбором исследовательской группы.

e. Информационным обеспечением работы исследовательской группы.

2. Метод синергетического исследования проблем имеет следующие особенности:

a. Этот метод построен на искусстве соединения творческих потенциалов в определенных организационных условиях совместной деятельности исследователей.

b. Это метод соединения эмоций и знаний в исследовательской деятельности группы.

c. Это метод психологического регулирования исследовательской деятельности, достижения состояния «озарения».

d. Главной особенностью является переложение индивидуального опыта в общую интеллектуальную деятельность.

e. Это метод получения нового знания за счет соединения различных его видов из разных областей науки.

3. Главная особенность организации исследования в:

a. Трудности функционального разделения исследовательской деятельности.

b. Ярко выраженная зависимость от типа исследования.

c. Особый учет социально-психологических факторов исследовательской деятельности.

d. Невозможность планирования временных факторов проведения

исследования.

е. Учет взаимосвязи методологии и организации исследования.

4. Главным условием формирования интегрального интеллекта является:

a. Наличие лидера в исследовательской группе.
b. Характер проблемы (сложность, слабая структурированность и пр.)
c. Социально-психологические характеристики участников исследования (исследовательской группы), типов творческих индивидуальностей.

d. Особый вид организации совместной исследовательской деятельности.

е. Сочетание организации работы и творческих способностей исследователей.

5. Валидность показателя характеризует:

a. Конструкцию показателя

b. Соответствие измеряемому параметру.

c. Синтетичность показателя

d. Методология показателя.

e. Цели практического использования.

6. Роль показателей в исследовании систем управления определяется:

a. Математической формой представления фактов.

b. Количественной определенностью информации об исследуемой проблеме.

c. Позволяют оценивать явления. Без оценки невозможно понимание проблемы.

d. Показатель – это средство организации информации о проблеме.

e. Показатели определяют методологию исследования.

7. Теория ожидания исходит из концептуального постулата, согласно которому:

a. Поведение человека связано с сознательной оценкой альтернативных возможностей той линии поведения, которая приводит к желаемым для них результатам.

b. Поведение человека определяется доминирующими у него потребностями и формирующимися в соответствии с этим мотивами действий.

c. Поведение человека определяется теми стимулами, реакция на которые приводит к успеху.

d. Поведение человека определяется исключительно характером ситуации, в которой он оказывается.

e. Поведение человека зависит от системы управления, которая оказывает на него направляющее воздействие.

8. Главным качеством, которым должен обладать персонал развивающейся организации является:

a. Ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину.

b. Проявление неформального лидерства.

c. Осознание необходимости изменений и объяснение этого другим.

d. Уверенность в будущем организации, успешности изменений и инноваций

e. Стремление к совершенствованию своей работы и участию в общих инновациях организации.

9. В соответствии с теорией партисипативного управления рекомендуется:

a. Ставить перед работником частичные конкретные задачи, не раскрывая и не объясняя общего замысла и целей их выполнения.

b. Предоставлять работникам право самостоятельно принимать решения по поводу того, как им осуществлять свою деятельность (выбор средств, способов, технологии и пр.)

c. Привлекать работников к общему принятию решений по поводу выполняемой ими работы.

d. Осуществлять регулярный, детализированный контроль хода и результата действий работника.

e. Совместно разрабатывать цели и оценивать их реализацию.

10. Организационно-административные методы управления могут оказаться наиболее эффективными в случае:

a. Начальной стадии формирования коллектива.

b. Когда сотрудники имеют различный интеллектуальный и образовательный уровень.

c. Необходимости ускорения, срочного выполнения какой-либо работы.

d. Значительного повышения качества работы.

e. Острой конфликтной ситуации в коллективе.

i. SWOT- анализ предусматривает выявление и рассмотрение:

f. Ориентиров и перспектив, ограничений и критических факторов развития.

g. Принципов и функций, средств и методов управления.

h. Сильных и слабых сторон, угроз и благоприятных возможностей.

i. Технологических и конкурентных преимуществ, информационных и организационных препятствий.

j. Стратегий и тактик, инновационных и маркетинговых возможностей.

Тема 9. Организация как функция менеджмента.

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие организации как управленческой функции.

2. Этапы функции организации.

3. Принципы осуществления функции организации.

4. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Понятие организации как управленческой функции.
2. Этапы функции организации.
3. Принципы осуществления функции организации.
4. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Принципы осуществления функции организации.
2. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.
3. Принципы осуществления функции организации.
4. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:
делегирование –
Корпоративная культура –
Коммуникация –
Полномочия –
2. Закончите утверждение: _____ Распорядительные полномочия предполагают, что их обладатели _____
3. Закончите утверждение: Общая ответственность имеет своим объектом _____
4. Закончите утверждение: Цели делегирования _____

Перечень тем рефератов:

1. Этапы функции организации.
2. Принципы осуществления функции организации

Фонд тестовых заданий по теме № 9:

1. Под процессом управления понимается:

- a. Изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.
- b. Последовательность действий субъекта управления, необходимых для осуществления воздействия на объект управления.**
- c. Последовательность выполнения операций при разработке управленческого решения.
- d. Обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления.
- e. Пространственно-временная конструкция деятельности менеджера или субъекта управления в целом.

2. Функция управления - это:

- a. Зависимость факторов эффективности управления.
- b. Вид деятельности, необходимой для осуществления воздействия субъекта на объект управления.**

c. Совокупность методов управления для решения какой-либо проблемы.

d. Основа разделения управленческой деятельности и закрепления ответственности.

e. Это основная единица организации системы управления.

3. Интеграция управления это:

a. Наличие связей между звеньями системы управления.

b. Это достаточно полное информационное обеспечение разработки управленческих решений.

c. Безконфликтные взаимоотношения менеджера и персонала.

d. Соответствие функций и полномочий управления.

e. Согласованность действий всех подразделений системы управления.

4. Практика управления возникла:

a. вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена

b. в XX веке, в ходе индустриализации промышленности

c. вместе с созданием Ф. Тейлором Школы управления

d. вместе с возникновением системного подхода

5. Универсальные принципы управления, применяемые к любому его объекту разработала школа:

a. научного управления (рационалистическая)

b. классическая (административная)

c. психологии и человеческих отношений

d. науки управления (количественная)

6. Основу изучения дисциплины "менеджмент" составляет управление:

a. идеологическое

b. государственное

c. социальное

d. хозяйственное

7. Элементами инфраструктуры менеджмента являются

a. рынок трудовых ресурсов

b. рынок товаров и услуг

c. система информационного обеспечения

d. методы управления

e. функции управления

f. мотивация персонала

8. Социотехнические системы - это

a. люди, участвующие в процессе производства

b. компьютер

c. станки с программным управлением

d. компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

9. Продуктом труда менеджера является

a. информация

b. решение

c. полномочия

d. власть

10. Нормы, с которыми можно соотнести альтернативные варианты решения, -

a. стандарты, ТУ

b. критерии для принятия решения

c. экономические нормативы

**Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 3
Управление системой менеджмента организации**

Тема 10. Мотивация труда персонала в системе менеджмента.

Перечень вопросов к занятию:

1. Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.

2. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.

3. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.

4. Современные подходы к мотивации труда персонала.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.

2. Современные подходы к мотивации труда персонала.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.

2. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Трудовой потенциал –

Содержательные теории мотивации –

Процессуальные теории мотивации

2. Закончите утверждение: мотивация сотрудников основана на

Перечень тем рефератов:

1. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.

2. Современные подходы к мотивации труда персонала.

Фонд тестовых заданий по теме № 10:

1. Общие функции менеджмента:

a. управление

b. планирование

c. организация

d. координация

e. мотивация

f. контроль

2. Специфические функции менеджмента:

a. снабжение предприятия ресурсами

b. сбыт продукции

c. мотивация и контроль

d. планирование, организация, координация

3. Разделение труда менеджеров по функциям соответствует ... виду.

a. структурному

b. технологическому

c. горизонтальному

d. профессионально – квалификационному

4. Исследования неформальных групп было начато

a. Файодем

b. Тейлорем

c. Мейо

d. Эмерсоном

5. Неформальные группы возникают

a. в результате реорганизации

b. при создании новой структуры

c. спонтанно

d. по воле руководства

6. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает ... подход к пониманию сути лидерства .

a. с позиций личных качеств

b. поведенческий

c. ситуационный

d. адаптивный

7. Реальная власть - это власть

a. должности

b. авторитета

c. подчиненных

d. администрации

8. Власть, при которой подчиненный верит, что руководитель имеет возможность удовлетворить его насущную потребность

- a. законная
- b. экспертная
- c. основанная на вознаграждении**
- d. эталонная

9. Индивидуальный стиль менеджера определяется

- a. степенью свободы при принятии решений для подчиненных
- b. выбором методов управления**
- c. образованием
- d. стажем работы

10. В основе авторитарного стиля управления лежат ... методы.

- a. экономические**
- b. организационно-распорядительные
- c. социально-психологические
- d. консультативные

Тема 11. Координация и контроль в системе менеджмента

Перечень вопросов к занятию:

1. Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента.
2. Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.
3. Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.
4. Административный контроль: внутренний и внешний.
5. Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.
6. Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.
7. Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.
8. Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.
9. Организация контроля за деятельностью подчиненных.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.
 2. Понятие контроллинга.
 3. Контроллинг как процесс.
 4. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.
- Организация контроля за деятельностью подчиненных.
5. Психологические аспекты контроля.
 6. Характеристики эффективного контроля.

7. Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.
2. Административный контроль: внутренний и внешний.
3. Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Предварительный контроль –

Текущий контроль –

Заключительный контроль –

2. Закончите утверждение: Функция контроля позволяет выявить

3. Закончите утверждение: Главная задача координации –

Перечень тем рефератов:

1. Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.

2. Организация контроля за деятельностью подчиненных.

3. Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.

Фонд тестовых заданий по теме № 11:

1. Внутренние конфликты - это

- a. межличностные
- b. между личностью и группой
- c. внутриличностные
- d. межгрупповые

2. Наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию -

- a. приспособление
- b. компромисса
- c. игнорирования
- d. окончательного разрешения

3. Предметом труда менеджера является

- a. решение
- b. обязательство
- c. власть

d. информация

4. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей:

- a. высшего
- b. среднего
- c. низшего
- d. рядовые сотрудники

5. Производственный процесс является объектом изучения школы

... .

a. научного управления

b. классической

c. психологии и человеческих отношений

d. науки управления (количественной)

6. Основная цель управления производством -

a. усовершенствование организационной структуры управления производством

b. устранение непроизводительных потерь времени рабочих и служащих

c. достижение минимальных затрат материалов, труда, времени и денежных средств

d. выполнение заданной программы выпуска продукции

7. Логистика - это теория и практика управления ... потоками

a. трудовыми

b. материальными

c. информационными

d. производственными

8. Служба материально-технического снабжения производственной фирмы в организационной структуре управления имеет ... полномочия

a. линейные

b. консультативные

c. функциональные

d. рекомендательные

9. Основная цель управления запасами-

a. обеспечить непрерывность производства

b. поддержание определенного уровня запасов

c. получение преимуществ в зависимости от величины дисконтов

d. минимизировать затраты и обеспечить бесперебойность производства

10. Приведенное выражение является

a. моделью Блюментала

b. формулой Сибарцева

c. моделью Уилсона-Харриса

d. формулой Смита

Тема 12. Стратегическое управление организацией.

Перечень вопросов к занятию:

1. Общая характеристика стратегического управления.

2. Особенности стратегического и оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.

3. Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.

4. Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Общая характеристика стратегического управления.
2. Особенности стратегического и оперативного управления.
3. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.
4. Система стратегического менеджмента.
5. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.
6. Методы стратегического анализа.
7. Специфика применения методик портфельного анализа.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Система стратегического менеджмента.
2. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Внутренняя микросреда -

Стратегический анализ -

Стратегия -

2. Закончите утверждение: Для стратегии ограниченного роста характерно

3. Закончите утверждение: Стратегия роста является второй наиболее часто выбираемой альтернативой и применяется

Перечень тем рефератов:

1. Методы стратегического анализа.
2. Специфика применения методик портфельного анализа.

Фонд тестовых заданий по теме № 12:

1. Соглашение, заключенное в письменной форме двумя сторонами, включающее правовые нормы, регулирующие содержание, начало и завершение трудовых отношений, а также права и обязанности сторон - ... соглашение.

a. тарифное

b. типовое

c. трудовое

d. правовое

2. Особенности принятия решений при коллегиальном руководстве

-

a. стратегические решения принимаются на высшем уровне управления, в малой степени осуществляется делегирование полномочий вниз

b. стратегические решения принимаются на высшем уровне управления

c. стратегические решения принимаются на высшем уровне управления, в высокой степени осуществляется делегирование полномочий вниз

d. решения принимаются на всех уровнях, обсуждаются в коллективе по группам с привлечением других групп

3. Полномочия, которыми наделен руководитель плановой службы (отдела) в организационной структуре фирмы:

- a. линейными
- b. рекомендательными
- c. консультативными
- d. функциональными**

4. План, обобщающий итоги всех видов плана:

- a. реализации
- b. производства
- c. капиталовложений**
- d. финансовый

5. Полномочия, которые передаются от начальника непосредственно подчиненному и далее другими подчиненными

- a. административные**
- b. рекомендательные
- c. функциональные
- d. линейные

6. Организационная структура, позволяющая гибко реагировать на изменения в окружающей среде, -

- a. линейная
- b. функциональная
- c. адаптивная
- d. дивизиональная**

7. Адаптивные организационные структуры -

- a. линейно-функциональная
- b. линейная
- c. матричная**
- d. продуктовая

8. Наиболее точное определение фирмы, предприятия - "предприятие - организационно-хозяйственная единица, ... ".

- a. осуществляющая предпринимательскую деятельность**
- b. преследующая коммерческие цели
- c. осуществляющая предпринимательскую деятельность и пользующаяся правами юридического лица
- d. осуществляющая предпринимательскую деятельность, преследующая коммерческие цели и пользующаяся правами юридического лица

9. Сущность унитарного предприятия

- a. находится в оперативном управлении и считается неделимым
- b. может быть разделено между работниками предприятия
- c. не может быть коммерческим
- d. может быть акционировано**

10. Прибыль не облагается налогом в

- a. обществе с ограниченной ответственностью
- b. открытом акционерном обществе

- c. обществе с дополнительной ответственностью
- d. товариществе

Тема 13. Коммуникации в системе менеджмента.

Перечень вопросов к занятию:

1. Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.
2. Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.
3. Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.
4. Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили.
5. Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.
6. Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация.
7. Критерии эффективности управленческих коммуникаций.
8. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Коммуникационные стили.
2. Межличностные коммуникации.
3. Барьеры в межличностных коммуникациях.
4. Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики.
5. Невербальная коммуникация.
6. Критерии эффективности управленческих коммуникаций.
7. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Понятие коммуникаций в менеджменте.
2. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.
3. Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика.
4. Коммуникационные стили

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:
Тип коммуникации –
Поток информации –
Адресность –
2. Закончите утверждение: Формальные коммуникативные потоки (каналы) широко используются в организациях, имеющих
3. Закончите утверждение: Значение горизонтальной коммуникации возрастает по мере того, как
4. Закончите утверждение: Основная проблема нисходящих коммуникаций заключается в том, что они

Перечень тем рефератов:

1. Межличностные коммуникации.
2. Барьеры в межличностных коммуникациях.
3. Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики.

Невербальная коммуникация.

4. Критерии эффективности управленческих коммуникаций.
5. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.

Фонд тестовых заданий по теме № 13:

1. По отношению к внешней среде организационные структуры управления бывают:

- a. механические
- b. органические
- c. дивизиональные

2. К гибким можно отнести виды оргструктур:

- a. линейно-функциональная
- b. линейно-штабная
- c. дивизиональная
- d. матричная
- e. проектная

3. Процесс стратегического планирования состоит из этапов:

- a. определение целей, задач, стратегий роста
- b. выявление приоритетных проблем, определение целей, задач, стратегий роста
- c. выбор стратегии роста, составление плана развития хозяйственного портфеля предприятия

4. Требования к формулируемым целям:

- a. достижимость
- b. измеримость
- c. должны охватывать все направления деятельности
- d. правильная формулировка

5. Кадровая политика бывает:

- a. открытая
- b. закрытая
- c. смешанная
- d. временная

6. В ситуации, когда персонал обладает достаточными профессиональными знаниями и навыками, но не ориентирован на работу в новых условиях, наиболее эффективно использование руководителем роли

- a. организатора
- b. администратора

7. Тип управленческой команды определяется

- a. особенностями лидера
- b. культурой группы
- c. типом организационной структуры

8. К видам мотивации относятся:

- a. материальное стимулирование
- b. моральное стимулирование**
- c. хорошие деловые отношения с руководителем
- 9. Элементами системы управления являются:**
- a. организационная структура
- b. управленческая документация
- c. программно- аппаратные средства**
- d. структура персонала
- e. внеоборотные активы
- 10. Ограничение по численности имеет ... группа.**
- a. формальная**
- b. неформальная

Тема 14. Процесс принятия управленческих решений в организации.

Перечень вопросов к занятию:

1. Решение как составная часть общих управленческих функций.
2. Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения.
3. Структура и содержание процесса принятия решений.
4. Модели процесса принятия решения.
5. Методы индивидуального и группового принятия решений.
6. Современные формы выработки, реализации решений.
7. Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений.
8. Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Оценка эффективности решений.
2. Риск и неопределенность в принятии решений.
3. Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения.
4. Методы индивидуального и группового принятия решений.
5. Современные формы выработки, реализации решений.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Решение как составная часть общих управленческих функций.
2. Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения.
3. Структура и содержание процесса принятия решений.
4. Модели процесса принятия решения.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:
Стратегическое решение –
Тактические решения –
Принцип единоначалия –
2. Закончите утверждение: групповое обсуждение проблемы способствует
3. Закончите утверждение: принцип единогласия заключается в
4. Закончите утверждение: Решение управленческих проблем - сложный и многогранный процесс с определенной системой действий, которую можно

Перечень тем рефератов:

1. Оценка эффективности решений.
2. Риск и неопределенность в принятии решений.
3. Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения.
4. Методы индивидуального и группового принятия решений.
5. Современные формы выработки, реализации решений.

Фонд тестовых заданий по теме № 14:

1. Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля в(во)

- a. методах
- b. объеме
- c. времени осуществления**
- d. принципах

2. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является

- a. заключение аудиторской организации
- b. баланс
- c. бюджет**
- d. финансовый отчет за прошедший период времени

3. К повышению эффективности менеджмента относится

- a. степень достижения целей организации**
- b. соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов
- c. увеличение количества произведенной продукции и услуг
- d. увеличение времени работы сотрудников

4. Процесс стратегического планирования состоит из этапов:

- a. определение целей, задач, стратегий роста
- b. выявление приоритетных проблем, определение целей, задач, стратегий роста

c. выбор стратегии роста, составление плана развития хозяйственного портфеля предприятия

5. К социальной эффективности менеджмента относится

- a. рост прибыли
- b. снижение издержек обращения**
- c. улучшение условий труда работников

d. увеличение выручки от реализации продукции

6. Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации -

a. обучение

b. мотивация

c. организация

d. координация

7. К видам мотивации относятся:

a. материальное стимулирование

b. моральное стимулирование

c. хорошие деловые отношения с руководителем

8. Основные принципы управления первым сформулировал

a. Тейлор

b. Файоль

c. Маслоу

d. Вебер

9. Наиболее эффективен для предприятий малого и среднего бизнеса ... подход к управлению

a. ситуационный

b. процессный

c. системный

10. Поощряет исполнительность, а не инициативу ... метод управления.

a. организационный

b. административный

c. экономический

d. социально-психологический

Тема 15. Менеджеры в организации. Организация труда менеджера. Управленческий труд и его специфика.

Перечень вопросов к занятию:

1. Особенности и содержание управленческого труда.

2. Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда.

3. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.

4. Эффективное использование времени менеджером. Техника планирования личного времени менеджером.

5. Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции.

6. Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.

7. Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Инновационная программа менеджера.
2. Критерии оценки менеджеров.
3. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.
4. Эффективное использование времени менеджером.
5. Техника планирования личного времени менеджером.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Менеджеры в организациях.
2. Функции менеджера.
3. Роли менеджера.
4. Требования к его профессиональной компетенции.
5. Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.
6. Инновационная программа менеджера.
7. Критерии оценки менеджеров

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Руководитель высшего уровня –

Руководитель среднего звена –

Руководитель низового звена

2. Закончите утверждение: По мнению Анри Файоля, руководителям предприятий должны быть присущи

3. Закончите утверждение: Причинами неумелого управления являются отсутствие

Перечень тем рефератов:

1. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.
2. Эффективное использование времени менеджером.
3. Техника планирования личного времени менеджером.

Фонд тестовых заданий по теме № 15:

1. Развитие менеджмента с развитием информационных технологий связано:

а. Нет прямой связи. Это два параллельных процесса.

б. Развитие информационных технологий ускоряют процесс развития менеджмента.

с. Развитие информационных технологий усложняют развитие менеджмента. Увеличивается количество информации, информационные шумы и пр.

д. Развитие менеджмента определяется главным образом развитием человека. Только через развитие человека информационные технологии влияют на развитие менеджмента.

е. Информационные технологии являются главным фактором и условием развития менеджмента.

2. На менеджмент оказывают влияние следующие особенности состояния культуры:

а. Менеджмент не зависит от культуры, потому что построен на деловых отношениях.

б. Культура препятствует менеджменту, потому что во многих случаях

ставит барьеры эффективных коммуникаций, особенно при общении с зарубежными партнерами.

с. Культура, если она учитывается, повышает эффективность менеджмента.

d. Культуру надо не учитывать, а осваивать. Она действенна лишь тогда, когда одинакова для субъекта и объекта управления, менеджера и персонала.

e. Культура это элемент механизма управления и в этом ее роль и значение.

3. Решающее влияние на формирование практической концепции менеджмента оказывает следующий фактор:

a. Накопленный опыт практической деятельности.

b. Общая социально - экономическая обстановка в стране.

c. Образование и структура специальных знаний менеджера.

d. Индивидуальные качества менеджера, искусство управления.

e. Стремление использовать научные методики.

4. Необходимость налогообложения определяется:

a. Ограничением доходов населения, предпринимателей, фирм.

b. Финансированием деятельности государственных институтов.

c. Перераспределением средств в пользу неимущих слоев населения.

d. Концентрацией финансовых ресурсов для развития новых высоких

e. технологий.

f. Регулированием инфляционных процессов.

5. Главное содержание методологии менеджмента в:

a. Цели и миссии управления;

b. Организации деятельности по факторам внешней среды.

c. Средствах и методах управления;

d. Обеспечении эффективности управления;

e. Цели, механизмах и методах управления.

6. Типология менеджмента определяется главным образом?

a. Разнообразием конкретных условий осуществления менеджмента.

b. Индивидуальными особенностями менеджера.

c. Возможностями достижения максимальной эффективности менеджмента.

d. Компетентностью персонала системы менеджмента.

e. Стратегией изменения приоритетов для повышения эффективности менеджмента.

7. Понятие «управляемость» характеризует:

a. Воздействие на управляемый объект.

b. Эффективное управленческое решение.

c. Реакция организации на управленческое воздействие.

d. Способность менеджера держать ситуацию под контролем.

e. Компетенции персонала управления.

8. Следующие негативные последствия делегирования полномочий наиболее опасны?

a. Снижение управляемости в связи с некомпетентным решением проблем.

b. Нарушение интеграции процессов управления и дифференциация по подразделениям общих целей управления.

c. Увеличение трудоемкости контроля, что может компенсировать снижение нагрузки менеджера, а, может быть, и увеличить ее.

d. Нарушение социально-психологического климата в организации, возникновение конфликтных ситуаций.

e. Потребность в искусстве неформального управления, которое в некоторых случаях может быть нереализованным

9. Главным фактором, определяющим эффективность мотивации является:

a. Учет потребностей человека.

b. Ценность вознаграждения.

c. Взаимосвязь результата с величиной вознаграждения.

d. Оценка результата выполнения работы.

e. Учет величины затраченных усилий на выполнение работы.

10. Понятие ответственности можно сформулировать следующим образом:

a. Это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций.

b. Это мера порицания не выполненную или плохо выполненную работу.

c. Это право определять наказание за нарушение дисциплины.

d. Это должностное положение, организационный статус деятельности.

e. Это организационные ограничения функциональной деятельности должностного лица.

Тема 16. Психология менеджмента: динамика групп и лидерство в системе менеджмента.

Перечень вопросов к занятию:

1. Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации.

2. Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации.

3. Проблема лидерства в современном менеджменте.

4. Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход.

5. Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе.

6. Этапы формирования команд и целесообразность их использования.

7. Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства.

8. Особенности управления группой. Групповая динамика.

9. Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой.

10. Факторы, влияющие на эффективность группы.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Команды и разделенное лидерство.

2. Заменители лидерства. Особенности управления группой.

3. Групповая динамика.

4. Формальные и неформальные группы.

5. Неформальные организации и их характеристики.

6. Управление неформальной группой.

7. Факторы, влияющие на эффективность группы.

8. Формальные группы и их характеристика.

9. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе.

10. Этапы формирования команд и целесообразность их использования.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации.

2. Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации.

3. Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе.

4. Этапы формирования команд и целесообразность их использования.

5. Проблема лидерства в современном менеджменте.

6. Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход.

7. Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Лидер-организатор – лидер-инициатор

лидер-мастер–

2. Закончите утверждение: Сторонники теории лидерских качеств доказывают, что лидерство может быть

3. Закончите утверждение: Если теории личностного подхода доказывали, что лидерство может быть свойством определенных личностных черт, то поведенческие теории доказывали, что

4. Закончите утверждение: В теории менеджмента сложились три основных подхода к определению факторов лидерства:

Перечень тем рефератов:

1. Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой.
2. Факторы, влияющие на эффективность группы.
3. Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе.
4. Особенности управления группой. Групповая динамика.

Фонд тестовых заданий по теме № 16:

1. Главным фактором формирования механизма управления является:

- a. Информационное обеспечение управления.
- b. Подбор и расстановка персонала.
- c. Рациональный тип организации управления.**
- d. Повышение квалификации персонала.
- e. Исследование и учет социально-психологических характеристик персонала.

2. Наиболее корректным определением цели управления является:

- a. Результат, на достижение которого направлено управление.
- b. Видение будущего, которое желательно достичь.
- c. Объективная тенденция развития организации.
- d. Желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы.**
- e. Финансово-экономическое положение организации, определяющее ее стабильность и устойчивость.

3. Проблема в процессе управления – это:

- a. Совокупность информации о состоянии управляемой системы.
- b. Комплекс задач, решаемых в процессе управления.
- c. Конфликтная ситуация в процессах функционирования организации.
- d. Определение необходимых действий антикризисного характера.
- e. Главное противоречие, требующее своего разрешения.**

4. Роль диагностики в процессе управления:

- a. Характеризует роль и значение человеческого фактора в управлении.
- b. Дает наиболее полную характеристику цели управления.
- c. Позволяет определить проблему на основе оценки ситуации.
- d. Определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения.
- e. Является аналитической основой разработки управленческих решений.**

5. Коммуникации влияют на качество решений следующим образом:

- a. От них зависит ценность информации, которая и определяет качество решения.
- b. Коммуникации не влияют на качество решений, они определяют лишь организационные возможности разработки решений.
- c. Коммуникации характеризуют человеческий фактор управленческого решения.

d. Коммуникации не определяют ценности информации, они характеризуют каналы ее движения и это главный фактор их влияния на качество решения.

e. Коммуникации отражают систему управления, решения – процесс управления. Их влияние на качество решений в связи системы и процесса управления.

6. Следующий тип технологии менеджмента является наиболее приемлемым в условиях решения нетрадиционных проблем:

- a. Линейный тип технологии менеджмента.
- b. Проблемно-разветвляющийся тип технологии менеджмента.
- c. Поисковый тип технологии менеджмента.
- d. Возвратно-поступательный тип технологии менеджмента.

e. Корректировочный тип технологии менеджмента.

7. Информация это:

- a. Степень неопределенности ситуации.
- b. Взаимосвязь управляющей и управляемой систем.
- c. Функционирование прямой и обратной связи.

d. Совокупность сведений о состоянии управляемой системы.

e. Форма отражения проблем, по которым разрабатывается управленческое решение.

8. Управленческое решение – это:

- a. План действий, воплощаемый в реальность.
- b. Главный фактор взаимодействия управляемой и управляющей систем.
- c. Намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов.
- d. Воздействие на управляемую систему.

e. Действие, вносящее целесообразные изменения в поведение управляемой системы.

9. Какое решение из предложенных Вы бы выбрали в ситуации: подчиненный отказался без объяснения причин выполнить Ваше распоряжение.

a. Проанализировал бы соответствие компетенций, полномочий и ответственности подчиненного и содержание распоряжения.

b. Наказал: выговор, снятие надбавки.

c. Попытался бы выяснить причины отказа и, если возможно, убедить.

d. Спокойно отреагировал, поручил другому.

e. Провел бы анализ социально-психологической атмосферы и типа организации управления.

10. Роль цели в разработке управленческого решения заключается в том, что она:

a. Является критерием эффективности управленческого решения.

b. Цель – стратегическая составляющая управленческого решения.

c. Цель является основанием для поиска и определения проблемы.

- d. Цель определяет способы выполнения решения.
- e. Цель характеризует учет человеческого фактора при разработке управленческого решения.

Тема 17. Управление конфликтом в менеджменте

Перечень вопросов к занятию:

1. Общие понятия о конфликтах в организации.
2. Представление о конфликте как способе выявления противоречий и источников развития организации.
3. Природа конфликта, функции и типы конфликта.
4. Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов.
5. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.
6. Уровни конфликта в организации. Внутри личностный конфликт. Межличностный конфликт: стили ухода из конфликта; сотруднический стиль; стиль компромисса; стиль приспособления. Внутриорганизационный конфликт. Структурные методы управления конфликтом.
7. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта.
8. Общие понятия о конфликтах в организации.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Структурные методы управления конфликтом.
2. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.
3. Базовые стратегии выходы из конфликта.
4. Общие понятия о конфликтах в организации.
5. Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития.
6. Цикл, типы, и уровни конфликтов.
7. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Уровни конфликта в организации.
2. Внутри личностный конфликт.
3. Межличностный конфликт: стили ухода из конфликта; сотруднический стиль; стиль компромисса; стиль приспособления. Внутриорганизационный конфликт.
4. Структурные методы управления конфликтом.
5. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.
6. Базовые стратегии выходы из конфликта

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Межгрупповой конфликт –

Конфликт –

Межличностный конфликт –

2. Закончите утверждение: Внутриличностный конфликт имеет место
3. Закончите утверждение: Стиль компромисса
4. Закончите утверждение: Стиль приспособления побуждает

Перечень тем рефератов:

1. Общие понятия о конфликтах в организации.
2. Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов.
3. Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.

Фонд тестовых заданий по теме № 17:

1. Ролевая структура организационного поведения проявляется:

- a. В лидерстве.
- b. В четкой организации работы.
- c. В осознании человеком своего положения в группе.**
- d. В квалификационной структуре группы.
- e. В распределении функций и степени ответственности.

2. Социально-психологическая атмосфера в группе проявляется:

- a. В количестве и остроте конфликтов.
- b. В удовлетворенности человека в своей работе.
- c. В характере отношений между людьми.**
- d. В конкретных результатах работы.

3. В поведении организации неформальному лидерству принадлежит следующая роль:

- a. Сплачивает, интегрирует коллектив.
- b. Рождает конфликтные ситуации, борьбу авторитетов.
- c. Определяет поведение организации.**
- d. Разряжает конфликтные ситуации.
- e. Повышает эффективность управления.

4. Власть – это:

- a. Способность человека влиять на поведение других людей.
- b. Право распоряжения ресурсами в процессах управленческой деятельности.**
- c. Социально-психологические характеристики, определяющие лидерство менеджера.
- d. Организация управления со всеми атрибутами ее проявления – полномочия, дисциплина, ответственность, обязанности.
- e. Соответствие и сочетание потребности в управлении и возможностей его осуществления.

5. Лидерство – это:

- a. Поведение менеджера в конфликтной ситуации.
- b. Потребность группы в неформальном управлении.
- c. Возможность управления, опираясь на неформальные отношения.
- d. Влияние авторитетом, уважением, признанием.**
- e. Сосредоточение внимания на стратегических проблемах.

6. Наиболее важным признаком стратегического решения является:

- a. Нарастающее последствие.
- b. Ориентировано на достижение цели.
- c. Принимается на продолжительный период времени.
- d. Затрагивает ключевые проблемы развития.**
- e. Оптимизировано посредством математического моделирования ситуации.

7. Маркетинг – это:

- a. Изучение рынка.
- b. Управление процессами продвижения товара на рынке.
- c. Рекламная деятельность с целью реализации товара на рынке.
- d. Тип управления, основанный на учете потребностей.**
- e. Стратегия управления фирмой.

8. Наиболее вероятно вызывает кризис в развитии фирмы следующий набор причин:

- a. Цикличность развития, конкуренция, ошибки управления.**
- b. Отсутствие стратегии, неквалифицированность персонала, недостаточное внимание технологическому развитию.
- c. Несвоевременность управленческих решений, общая экономическая обстановка, плохая дисциплина исполнения.
- d. Несовершенство системы управления, научно-технический прогресс, малоэффективная система мотивации.
- e. Неудачный маркетинг, недостаточное внимание качеству, низкий профессионализм персонала.

9. Главной причиной общих экономических кризисов является:

- a. Нововведения в процессах научно-технического прогресса.
- b. Тенденции социально-психологического развития.
- c. Дисгармония интересов производителей и собственников.
- d. Диспропорциональность развития, вызываемая конкуренцией.**
- e. Банковской деятельностью кредитования инвестирования.

10. Механизм антикризисного менеджмента должен предполагать:

- a. Перестройку функций и методов управления в целях нейтрализации кризиса.**
- b. Усиление ответственности за принимаемые управленческие решения.
- c. Мониторинг сигналов кризиса.
- d. Мотивацию реальной оценки возможностей кризиса и учета его особенностей.
- e. Перестройку системы ценностей.

Тема 18. Организационная культура.

Перечень вопросов к занятию:

1. Концепция организационной культуры.
2. Соответствие культуры принятой стратегии.
3. Управление организационными изменениями.

4. Содержание организационной культуры.
5. Типология организационных культур.
6. Влияние культуры на организационную эффективность.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Концепция организационной культуры.
2. Соответствие культуры принятой стратегии.
3. Управление организационными изменениями.
4. Содержание организационной культуры.
5. Типология организационных культур.
6. Влияние культуры на организационную эффективность.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Концепция организационной культуры.
2. Соответствие культуры принятой стратегии.
3. Управление организационными изменениями.
4. Содержание организационной культуры.
5. Типология организационных культур.
6. Влияние культуры на организационную эффективность.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:

Церемонии–Ритуалы–

Миф–

2. Закончите утверждение: Формализованная культура, или, как ее часто называют, административная, — бюрократическая культура, характеризующаяся

3. Закончите утверждение: Доминирующая культура представляет собой

4. Закончите утверждение: При исследовании организационной культуры компании необходимо либо рассматривать в качестве единицы анализа фирму в целом, либо

Перечень тем рефератов:

1. Соответствие культуры принятой стратегии.
2. Управление организационными изменениями.

Фонд тестовых заданий по теме № 18:

1. Главным фактором в преодолении отрицательных последствий кризиса является:

- a. Тип и характер кризиса.
- b. Момент и продолжительность кризиса.
- c. Эффективность антикризисного управления.
- d. Общая социально-экономическая обстановка.
- e. Искусство менеджера.

2. Главным фактором интеграции деятельности персонала является:

- a. Обеспечение достаточной информацией.

в. Четкое распределение функций.

- c. Профессионализм персонала.
- d. Целевой (стратегический) подход к управлению.
- e. Мотивация интеграционных процессов.

3. Основной проблемой инновационного менеджмента сегодня является:

- a. Внешняя социально - экономическая обстановка. Условия кризиса.
- b. Недостаточность профессионализма управления.
- c. Экономические трудности мотивации инноваций.**
- d. Человеческий фактор, качество персонала.
- e. Прогнозирование развития в условиях рынка.

4. Главной чертой профессионализма управления является:

- i. Многолетний опыт управления.
- b. Хорошая теоретическая подготовка.
- c. Человеческие качества лидерства.
- d. Сплав специальных знаний и освоенного опыта.**
- e. Способности, развитые до навыков эффективного управления.

5. Главным фактором успеха предпринимательской деятельности является:

- a. Искусство ведения деловых переговоров.
- b. Изучение рынка.
- c. Коммуникабельность и активность предпринимателя.
- d. Интуиция в принятии рискованных решений.**
- e. Информация о поведении или намерениях конкурента.

6. Наука управления влияет на его эффективность следующим образом (Выделить главное):

a. Наука разрабатывает и вооружает управление новыми методиками решения проблем.

b. Наука позволяет увидеть и распознать проблему.

c. Наука управления является основой формирования профессионального сознания.

d. Наука не влияет напрямую на практику управления. Ее влияние опосредовано образованием.

e. Восприятие науки практикой, определяется отношением к ней практических работников (менеджеров)

7. Эффективность менеджмента может постоянно повышаться:

a. но только в том случае, если эта тенденция отслеживается и менеджмент совершенствуется.

b. Нет, изменение эффективности имеет объективно циклический характер.

c. Тенденция изменения эффективности менеджмента соответствует жизненному циклу организации.

d. Изменение эффективности может быть различным, ибо определяется качеством цели и средств ее достижения.

e. В период модернизации менеджмента возможно временное

снижение его эффективности.

8. Главная особенность исследования социально-экономических систем заключается в том, что

- a. Затруднено получение объективной информации.
- b. Размыты границы объекта исследования.
- c. Ограничены возможности экспериментирования.
- d. Решающее значение системного подхода.**
- e. Динамичность процесса функционирования.

9. Преимущества диалектического подхода к исследованию заключаются в том, что он:

- a. Требуется количественных оценок.
- b. Предполагает учет человеческого фактора.
- c. Ориентирует на поиск противоречий.**
- d. Дает новые знания.
- e. Имеет универсальный характер.

10. Преимущества методов тестирования заключаются в:

- a. Глубине раскрытия проблемы.
- b. Простоте и доступности, не требующих специальных знаний.**
- c. Количественной определенности.**
- d. Тем, что позволяет исключить психологические и личностные нюансы.

e. Тем, что позволяют получить быстрый информационный материал.

Тема 19. Этика делового общения.

Перечень вопросов к занятию:

1. Общие представления об этике деловых отношений в системе менеджмента.
2. Деловое общение и его цели. Деловой этикет
3. Фирменный стиль. Имидж фирмы.
4. Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.
5. Формы делового общения в офисе.
6. Процедура служебного телефонного разговора.
7. Деловой разговор и деловая беседа.
8. Классификация совещаний.
9. Организация и проведение совещаний.
10. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Общие представления об этике деловых отношений в системе менеджмента.
2. Деловое общение и его цели. Деловой этикет
3. Фирменный стиль. Имидж фирмы.

4. Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.
5. Формы делового общения в офисе.
6. Процедура служебного телефонного разговора.
7. Деловой разговор и деловая беседа.
8. Классификация совещаний.
9. Организация и проведение совещаний.
10. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Формы делового общения в офисе.
2. Процедура служебного телефонного разговора.
3. Деловой разговор и деловая беседа.
4. Классификация совещаний.
5. Организация и проведение совещаний.
6. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения:
Вербальное общение–Конфликт –
Культура делового общения –
2. Закончите утверждение: Регламентированность делового взаимодействия выражается
3. Закончите утверждение: В прямом контакте и непосредственной беседе наибольшее значение имеют
4. Закончите утверждение: коммуникативная сторона общения (или коммуникация в узком смысле слова) состоит в

Перечень тем рефератов:

1. Фирменный стиль. Имидж фирмы.
2. Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.

Фонд тестовых заданий по теме № 19:

1. Теория справедливости исходит из концептуального положения, согласно которому:

a. Каждое действие человека должно получать соответствующую объективную оценку и соразмерное его результату воздаяние.

b. Человек субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивает этот результат с отношением вознаграждения, полученного другими людьми, выполняющими аналогичную работу, к затраченным ими усилиям.

c. Человек объективно оценивает уровни своих квалификации и профессионализма, проявленные в выполненной работе и сравнивает их с квалификацией и профессионализмом других.

d. Абсолютной справедливости не может быть, она всегда относительна и зависит от субъективных представлений и амбиций человека.

e. Справедливость - это не оценка деятельности, а средство управления

деятельностью человека.

2. Учитывать потребности безопасности работника следует главным образом таким действием:

a. Регулированием системы ответственности.

b. Дифференцированием оплаты труда.

c. Привлечением к принятию рискованных решений.

d. Развитием групповых форм организации труда и ответственности.

e. социально- психологическим поощрением инициативы и удачных действий.

3. Наиболее эффективным методом управления является:

a. Вознаграждение работников делать коммерческой тайной от других.

b. Создавать прозрачную и ясную систему оплаты труда для всех работников.

c. Использовать коллективные формы распределения надбавок и средств поощрения успешной работы.

d. Индивидуализировать право менеджера на поощрение сверх установленного минимального уровня.

e. Использовать относительно стабильную систему оплаты труда без гибких надбавок.

4. При анализе ситуаций и разработке управленческих решений дисконтирование используется:

a. Для определения прибыли.

b. Для определения рентабельности.

c. Для приведения затрат и результатов к одному моменту.

d. Для определения затрат на единицу продукции.

e. Для определения затрат или получения прибыли в единицу времени.

5. Под процессом управления понимается:

a. Изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.

b. Последовательность действий субъекта управления, необходимых для осуществления воздействия на объект управления.

c. Последовательность выполнения операций при разработке управленческого решения.

d. Обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

e. Пространственно-временная конструкция деятельности менеджера или субъекта управления в целом.

6. Функция управления - это:

a. Зависимость факторов эффективности управления.

b. Вид деятельности, необходимой для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

c. Совокупность методов управления для решения какой-либо проблемы.

d. Основа разделения управленческой деятельности и закрепления ответственности.

е. Это основная единица организации системы управления.

7. Главным фактором, определяющим роль исследования в современном менеджменте является:

- a. Возможность использования компьютерной техники.
- b. Уровень развития науки управления.
- c. Творческий потенциал менеджера и его команды.
- d. Сложность решаемых проблем.**
- e. Мотивация персонала.

8. Исследовать управление необходимо:

- a. Чтобы повышать квалификацию менеджера.
- b. Для повышения качества управленческих решений.
- c. Для разработки стратегии управления.
- d. Для эффективного совершенствования управления.**
- e. Для получения дополнительной информации при принятии решений.

9. Главные признаки методологии исследования проявляются:

- a. В последовательности выполнения исследовательских операций.
- b. В целях, подходах и методах исследования.**
- c. В моделировании исследовательских процессов и изучении поведения моделей.
- d. В получении и обработке информации об исследуемом объекте.
- e. В деятельности исследовательских групп.

10. Понятие методы исследования можно определить как:

- a. Средства оптимизации исследования.
- b. Определение состава проблем.
- c. Способы проведения исследования.**
- d. Исследовательские способности менеджера
- e. Алгоритм исследования.

Комплект контрольных заданий по темам

Тема 1: Развитие теории и практики управления

1. Следующие виды систем не могут существовать без управления;

- a. биологические;
- b. технические;**
- c. информационные;**
- d. социальные;**
- e. физические;

2. Определяющим в успехе предпринимателя в малом бизнесе является:

- a. Индивидуальность и человеческие качества.
- b. Уровень образования и специальной экономической подготовки.
- c. Опыт профессиональной деятельности в избранной области бизнеса.
- d. Пример и поддержка друзей и знакомых.
- e. Благоприятная для малого бизнеса экономическая обстановка.**

3. Развитию креативного менеджмента способствует (главный фактор):

- a. Использование в управлении компьютерной техники.
- b. Система отбора и распределения персонала.
- c. Развитие неформального управления и поощрение лидерства.**
- d. Владение методами активизации творческого потенциала.
- e. Авторитет менеджера.

4. Главным фактором в существовании цивилизованного предпринимательства является:

- a. Профессионализм управления.
- b. Стабильное развитие экономики.**
- c. Реальное действие этических норм предпринимательства.
- d. Усиленный государственный контроль предпринимательской деятельности.
- e. Общественное сознание и общая культура.

5. Главная особенность предпринимательской деятельности заключается в:

a. Стремлении к получению прибыли и улучшению собственного благосостояния.

- b. Жизненной активности как черте натуры и результате воспитания.
- c. Стремлении к власти над людьми.
- d. Образе жизни, стимулируемом условиями рыночной экономики.
- e. Экономическом творчестве и риске.

6. Для безопасности жизнедеятельности наиболее опасным фактором сегодня является:

- a. Психологическая нагрузка жизни и деятельности.
- b. Экологическая обстановка.
- c. Опасность аварий.
- d. Криминальные ситуации.
- e. Экономическая несостоятельность.**

f. Ядерные и химические технологии.

7. В большей мере соответствует пониманию менеджмента следующая парадигма управления:

a. Организация движения и обработки информации;

b. Организация и технология деятельности (производства);

c. Функционирование и развитие социально-экономической системы (организации);

d. Единство внешней и внутренней среды организации;

e. Человеческий фактор: экономические процессы деятельности.

8. Развитие менеджмента с развитием информационных технологий связано:

a. Нет прямой связи. Это два параллельных процесса.

b. Развитие информационных технологий ускоряют процесс развития менеджмента.

c. Развитие информационных технологий усложняют развитие менеджмента. Увеличивается количество информации, информационные шумы и пр.

d. Развитие менеджмента определяется главным образом развитием человека. Только через развитие человека информационные технологии влияют на развитие менеджмента.

e. Информационные технологии являются главным фактором и условием развития менеджмента.

9. На менеджмент оказывают влияние следующие особенности состояния культуры:

a. Менеджмент не зависит от культуры, потому что построен на деловых отношениях.

b. Культура препятствует менеджменту, потому что во многих случаях ставит барьеры эффективных коммуникаций, особенно при общении с зарубежными партнерами.

c. Культура, если она учитывается, повышает эффективность менеджмента.

d. Культуру надо не учитывать, а осваивать. Она действенна лишь тогда, когда одинакова для субъекта и объекта управления, менеджера и персонала.

e. Культура это элемент механизма управления и в этом ее роль и значение.

10. Решающее влияние на формирование практической концепции менеджмента оказывает следующий фактор:

a. Накопленный опыт практической деятельности.

b. Общая социально - экономическая обстановка в стране.

c. Образование и структура специальных знаний менеджера.

d. Индивидуальные качества менеджера, искусство управления.

e. Стремление использовать научные методики.

Тема2: Природа управления и исторические тенденции его развития.

1. Следующие виды систем не могут существовать без управления;

- a. биологические;
- b. технические;**
- c. информационные;**
- d. социальные;**
- e. физические;

2. Определяющим в успехе предпринимателя в малом бизнесе является:

- a. Индивидуальность и человеческие качества.
- b. Уровень образования и специальной экономической подготовки.
- c. Опыт профессиональной деятельности в избранной области бизнеса.
- d. Пример и поддержка друзей и знакомых.
- e. Благоприятная для малого бизнеса экономическая обстановка.**

3. Развитию креативного менеджмента способствует (главный фактор):

- a. Использование в управлении компьютерной техники.
- b. Система отбора и распределения персонала.
- c. Развитие неформального управления и поощрение лидерства.**
- d. Овладение методами активизации творческого потенциала.
- e. Авторитет менеджера.

4. Главным фактором в существовании цивилизованного предпринимательства является:

- a. Профессионализм управления.
- b. Стабильное развитие экономики.**
- c. Реальное действие этических норм предпринимательства.
- d. Усиленный государственный контроль предпринимательской деятельности.

e. Общественное сознание и общая культура.

5. Главная особенность предпринимательской деятельности заключается в:

a. Стремлении к получению прибыли и улучшению собственного благосостояния.

- b. Жизненной активности как черте натуры и результате воспитания.
- c. Стремлении к власти над людьми.
- d. Образе жизни, стимулируемом условиями рыночной экономики.
- e. Экономическом творчестве и риске.

6. Для безопасности жизнедеятельности наиболее опасным фактором сегодня является:

- a. Психологическая нагрузка жизни и деятельности.
- b. Экологическая обстановка.
- c. Опасность аварий.
- d. Криминальные ситуации.
- e. Экономическая несостоятельность.**

f. Ядерные и химические технологии.

7. В большей мере соответствует пониманию менеджмента следующая парадигма управления:

a. Организация движения и обработки информации;

b. Организация и технология деятельности (производства);

c. Функционирование и развитие социально-экономической системы (организации);

d. Единство внешней и внутренней среды организации;

e. Человеческий фактор: экономические процессы деятельности.

8. Развитие менеджмента с развитием информационных технологий связано:

a. Нет прямой связи. Это два параллельных процесса.

b. Развитие информационных технологий ускоряют процесс развития менеджмента.

c. Развитие информационных технологий усложняют развитие менеджмента. Увеличивается количество информации, информационные шумы и пр.

d. Развитие менеджмента определяется главным образом развитием человека. Только через развитие человека информационные технологии влияют на развитие менеджмента.

e. Информационные технологии являются главным фактором и условием развития менеджмента.

9. На менеджмент оказывают влияние следующие особенности состояния культуры:

a. Менеджмент не зависит от культуры, потому что построен на деловых отношениях.

b. Культура препятствует менеджменту, потому что во многих случаях ставит барьеры эффективных коммуникаций, особенно при общении с зарубежными партнерами.

c. Культура, если она учитывается, повышает эффективность менеджмента.

d. Культуру надо не учитывать, а осваивать. Она действенна лишь тогда, когда одинакова для субъекта и объекта управления, менеджера и персонала.

e. Культура это элемент механизма управления и в этом ее роль и значение.

10. Решающее влияние на формирование практической концепции менеджмента оказывает следующий фактор:

a. Накопленный опыт практической деятельности.

b. Общая социально - экономическая обстановка в стране.

c. Образование и структура специальных знаний менеджера.

d. Индивидуальные качества менеджера, искусство управления.

e. Стремление использовать научные методики.

Тема 3: Внешняя и внутренняя среда организации.

1. Необходимость налогообложения определяется:

- a. Ограничением доходов населения, предпринимателей, фирм.
- b. Финансированием деятельности государственных институтов.

c. Перераспределением средств в пользу неимущих слоев населения.

d. Концентрацией финансовых ресурсов для развития новых высоких технологий.

e. Регулированием инфляционных процессов.

2. Главное содержание методологии менеджмента в:

- a. Цели и миссии управления;
- b. Организации деятельности по факторам внешней среды.
- c. Средствах и методах управления;
- d. Обеспечении эффективности управления;
- e. Цели, механизмах и методах управления.**

3. Типология менеджмента определяется главным образом?

a. Разнообразием конкретных условий осуществления менеджмента.

b. Индивидуальными особенностями менеджера.

c. Возможностями достижения максимальной эффективности менеджмента.

d. Компетентностью персонала системы менеджмента.

e. Стратегией изменения приоритетов для повышения эффективности менеджмента.

4. Понятие «управляемость» характеризует:

- a. Воздействие на управляемый объект.
- b. Эффективное управленческое решение.

c. Реакция организации на управленческое воздействие.

- d. Способность менеджера держать ситуацию под контролем.
- e. Компетенции персонала управления.

5. Следующие негативные последствия делегирования полномочий наиболее опасны?

a. Снижение управляемости в связи с некомпетентным решением проблем.

b. Нарушение интеграции процессов управления и дифференциация по подразделениям общих целей управления.

c. Увеличение трудоемкости контроля, что может компенсировать снижение нагрузки менеджера, а, может быть, и увеличить ее.

d. Нарушение социально-психологического климата в организации, возникновение конфликтных ситуаций.

e. Потребность в искусстве неформального управления, которое в некоторых случаях может быть нереализованным

6. Главным фактором, определяющим эффективность мотивации является:

- a. Учет потребностей человека.

- b. Ценность вознаграждения.
 - c. Взаимосвязь результата с величиной вознаграждения.**
 - d. Оценка результата выполнения работы.
 - e. Учет величины затраченных усилий на выполнение работы.
- 7. Понятие ответственности можно сформулировать следующим образом:**
- a. Это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций.**
 - b. Это мера порицания не выполненную или плохо выполненную работу.
 - c. Это право определять наказание за нарушение дисциплины.
 - d. Это должностное положение, организационный статус деятельности.
 - e. Это организационные ограничения функциональной деятельности должностного лица.
- 8. Главным фактором формирования механизма управления является:**
- a. Информационное обеспечение управления.
 - b. Подбор и расстановка персонала.
 - c. Рациональный тип организации управления.**
 - d. Повышение квалификации персонала.
 - e. Исследование и учет социально-психологических характеристик персонала.
- 9. Наиболее корректным определением цели управления является:**
- a. Результат, на достижение которого направлено управление.
 - b. Видение будущего, которое желательно достичь.
 - c. Объективная тенденция развития организации.
 - d. Желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы.**
 - e. Финансово-экономическое положение организации, определяющее ее стабильность и устойчивость.
- 10. Проблема в процессе управления – это:**
- a. Совокупность информации о состоянии управляемой системы.
 - b. Комплекс задач, решаемых в процессе управления.
 - c. Конфликтная ситуация в процессах функционирования организации.
 - d. Определение необходимых действий антикризисного характера.
 - e. Главное противоречие, требующее своего разрешения.**

Тема 4: Система управления организацией.

1. Роль диагностики в процессе управления:

- a. Характеризует роль и значение человеческого фактора в управлении.
- b. Дает наиболее полную характеристику цели управления.
- c. Позволяет определить проблему на основе оценки ситуации.
- d. Определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения.
- e. Является аналитической основой разработки управленческих**

решений.

2. Коммуникации влияют на качество решений следующим образом:

a. От них зависит ценность информации, которая и определяет качество решения.

b. Коммуникации не влияют на качество решений, они определяют лишь организационные возможности разработки решений.

c. Коммуникации характеризуют человеческий фактор управленческого решения.

d. Коммуникации не определяют ценности информации, они характеризуют каналы ее движения и это главный фактор их влияния на качество решения.

e. Коммуникации отражают систему управления, решения – процесс управления. Их влияние на качество решений в связи системы и процесса управления.

3. Следующий тип технологии менеджмента является наиболее приемлемым в условиях решения нетрадиционных проблем:

a. Линейный тип технологии менеджмента.

b. Проблемно-разветвляющийся тип технологии менеджмента.

c. Поисковый тип технологии менеджмента.

d. Возвратно-поступательный тип технологии менеджмента.

e. Корректировочный тип технологии менеджмента.

4. Информация это:

a. Степень неопределенности ситуации.

b. Взаимосвязь управляющей и управляемой систем.

c. Функционирование прямой и обратной связи.

d. Совокупность сведений о состоянии управляемой системы.

e. Форма отражения проблем, по которым разрабатывается управленческое решение.

5. Управленческое решение – это:

a. План действий, воплощаемый в реальность.

b. Главный фактор взаимодействия управляемой и управляющей систем.

c. Намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов.

d. Воздействие на управляемую систему.

e. Действие, вносящее целесообразные изменения в поведение управляемой системы.

6. Какое решение из предложенных Вы бы выбрали в ситуации: подчиненный отказался без объяснения причин выполнить Ваше распоряжение.

a. Проанализировал бы соответствие компетенций, полномочий и ответственности подчиненного и содержание распоряжения.

b. Наказал: выговор, снятие надбавки.

c. Попытался бы выяснить причины отказа и, если возможно,

убедить.

- d. Спокойно отреагировал, перепоручил другому.
- e. Провел бы анализ социально-психологической атмосферы и типа организации управления.

7. Роль цели в разработке управленческого решения заключается в том, что она:

- a. Является критерием эффективности управленческого решения.**
- b. Цель – стратегическая составляющая управленческого решения.
- c. Цель является основанием для поиска и определения проблемы.
- d. Цель определяет способы выполнения решения.
- e. Цель характеризует учет человеческого фактора при разработке управленческого решения.

8. Ролевая структура организационного поведения проявляется:

- a. В лидерстве.
- b. В четкой организации работы.
- c. В осознании человеком своего положения в группе.**
- d. В квалификационной структуре группы.
- e. В распределении функций и степени ответственности.

9. Социально-психологическая атмосфера в группе проявляется:

- a. В количестве и остроте конфликтов.
- b. В удовлетворенности человека в своей работе.
- c. В характере отношений между людьми.**
- d. В конкретных результатах работы.
- e. В эффективности управления.
- f. Предоставлением взаимной информации.
- g. Оформлением контракта деятельности человека в организации.
- h. Учетом социально-психологических особенностей человека.
- i. Рациональным распределением функций деятельности в организации.
- j. Проведением социологических исследований.

10. В поведении организации неформальному лидерству принадлежит следующая роль:

- a. Сплачивает, интегрирует коллектив.
- b. Рождает конфликтные ситуации, борьбу авторитетов.
- c. Определяет поведение организации.**
- d. Разряжает конфликтные ситуации.
- e. Повышает эффективность управления.

Тема 5: Факторы и тенденции эффективности менеджмента. Эффективность и качество управления организацией.

1. Власть – это:

- a. Способность человека влиять на поведение других людей.

b. Право распоряжения ресурсами в процессах управленческой деятельности.

- c. Социально-психологические характеристики, определяющие

лидерство менеджера.

d. Организация управления со всеми атрибутами ее проявления – полномочия, дисциплина, ответственность, обязанности.

e. Соответствие и сочетание потребности в управлении и возможностей его осуществления.

2. Лидерство – это:

a. Поведение менеджера в конфликтной ситуации.

b. Потребность группы в неформальном управлении.

c. Возможность управления, опираясь на неформальные отношения.

d. Влияние авторитетом, уважением, признанием.

e. Сосредоточение внимания на стратегических проблемах.

3. Наиболее важным признаком стратегического решения является:

a. Нарастающее последствие.

b. Ориентировано на достижение цели.

c. Принимается на продолжительный период времени.

d. Затрагивает ключевые проблемы развития.

e. Оптимизировано посредством математического моделирования ситуации.

4. Маркетинг – это:

a. Изучение рынка.

b. Управление процессами продвижения товара на рынке.

c. Рекламная деятельность с целью реализации товара на рынке.

d. Тип управления, основанный на учете потребностей.

e. Стратегия управления фирмой.

5. Наиболее вероятно вызывает кризис в развитии фирмы следующий набор причин:

a. Цикличность развития, конкуренция, ошибки управления.

b. Отсутствие стратегии, неквалифицированность персонала, недостаточное внимание технологическому развитию.

c. Несвоевременность управленческих решений, общая экономическая обстановка, плохая дисциплина исполнения.

d. Несовершенство системы управления, научно-технический прогресс, малоэффективная система мотивации.

e. Неудачный маркетинг, недостаточное внимание качеству, низкий профессионализм персонала.

6. Главной причиной общих экономических кризисов является:

a. Нововведения в процессах научно-технического прогресса.

b. Тенденции социально-психологического развития.

c. Дисгармония интересов производителей и собственников.

d. Диспропорциональность развития, вызываемая конкуренцией.

e. Банковской деятельностью кредитования инвестирования.

7. Механизм антикризисного менеджмента должен предполагать:

a. Перестройку функций и методов управления в целях нейтрализации кризиса.

- b. Усиление ответственности за принимаемые управленческие решения.
 - c. Мониторинг сигналов кризиса.
 - d. Мотивацию реальной оценки возможностей кризиса и учета его особенностей.
 - e. Перестройку системы ценностей.
8. Главным фактором в преодолении отрицательных последствий кризиса является:
- a. Тип и характер кризиса.
 - b. Момент и продолжительность кризиса.
 - c. Эффективность антикризисного управления.**
 - d. Общая социально-экономическая обстановка.
 - e. Искусство менеджера.
9. Главным фактором интеграции деятельности персонала является:
- a. Обеспечение достаточной информацией.
 - b. Четкое распределение функций.**
 - c. Профессионализм персонала.
 - d. Целевой (стратегический) подход к управлению.
 - e. Мотивация интеграционных процессов.
10. Основной проблемой инновационного менеджмента сегодня является:
- a. Внешняя социально - экономическая обстановка. Условия кризиса.
 - b. Недостаточность профессионализма управления.
 - c. Экономические трудности мотивации инноваций.**
 - d. Человеческий фактор, качество персонала.
 - e. Прогнозирование развития в условиях рынка.

Тема 6: Понятие организации в менеджменте.

1. Главной чертой профессионализма управления является:
- i. Многолетний опыт управления.
 - b. Хорошая теоретическая подготовка.
 - c. Человеческие качества лидерства.
 - d. Сплав специальных знаний и освоенного опыта.**
 - e. Способности, развитые до навыков эффективного управления.
2. Главным фактором успеха предпринимательской деятельности является:
- a. Искусство ведения деловых переговоров.
 - b. Изучение рынка.
 - c. Коммуникабельность и активность предпринимателя.
 - d. Интуиция в принятии рискованных решений.**
 - e. Информация о поведении или намерениях конкурента.
3. Наука управления влияет на его эффективность следующим образом (Выделить главное):
- a. Наука разрабатывает и вооружает управление новыми**

методиками решения проблем.

b. Наука позволяет увидеть и распознать проблему.

c. Наука управления является основой формирования профессионального сознания.

d. Наука не влияет напрямую на практику управления. Ее влияние опосредовано образованием.

e. Восприятие науки практикой, определяется отношением к ней практических работников (менеджеров)

4. Эффективность менеджмента может постоянно повышаться:

a. но только в том случае, если эта тенденция отслеживается и менеджмент совершенствуется.

b. Нет, изменение эффективности имеет объективно циклический характер.

c. Тенденция изменения эффективности менеджмента соответствует жизненному циклу организации.

d. Изменение эффективности может быть различным, ибо определяется качеством цели и средств ее достижения.

e. В период модернизации менеджмента возможно временное снижение его эффективности.

5. Главная особенность исследования социально-экономических систем заключается в том, что

a. Затруднено получение объективной информации.

b. Размыты границы объекта исследования.

c. Ограничены возможности экспериментирования.

d. Решающее значение системного подхода.

e. Динамичность процесса функционирования.

6. Преимущества диалектического подхода к исследованию заключаются в том, что он:

a. Требуется количественных оценок.

b. Предполагает учет человеческого фактора.

c. Ориентирует на поиск противоречий.

d. Дает новые знания.

e. Имеет универсальный характер.

7. Преимущества методов тестирования заключаются в:

a. Глубине раскрытия проблемы.

b. Простоте и доступности, не требующих специальных знаний.

c. Количественной определенности.

d. Тем, что позволяет исключить психологические и личностные нюансы.

e. Тем, что позволяют получить быстрый информационный материал.

8. Теория справедливости исходит из концептуального положения, согласно которому:

a. Каждое действие человека должно получать соответствующую объективную оценку и соразмерное его результату воздаяние.

b. Человек субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивает этот результат с отношением вознаграждения, полученного другими людьми, выполняющими аналогичную работу, к затраченным ими усилиям.

c. Человек объективно оценивает уровни своих квалификации и профессионализма, проявленные в выполненной работе и сравнивает их с квалификацией и профессионализмом других.

d. Абсолютной справедливости не может быть, она всегда относительна и зависит от субъективных представлений и амбиций человека.

e. Справедливость - это не оценка деятельности, а средство управления деятельностью человека.

9. Учитывать потребности безопасности работника следует главным образом таким действием:

a. Регулированием системы ответственности.

b. Дифференцированием оплаты труда.

c. Привлечением к принятию рискованных решений.

d. Развитием групповых форм организации труда и ответственности.

e. социально- психологическим поощрением инициативы и удачных действий.

10. Наиболее эффективным методом управления является:

a. Вознаграждение работников делать коммерческой тайной от других.

b. Создавать прозрачную и ясную систему оплаты труда для всех работников.

c. Использовать коллективные формы распределения надбавок и средств поощрения успешной работы.

d. Индивидуализировать право менеджера на поощрение сверх установленного минимального уровня.

e. Использовать относительно стабильную систему оплаты труда без гибких надбавок.

Тема 7: Сущность и классификация функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, координация.

1. При анализе ситуаций и разработке управленческих решений дисконтирование используется:

a. Для определения прибыли.

b. Для определения рентабельности.

c. Для приведения затрат и результатов к одному моменту.

d. Для определения затрат на единицу продукции.

e. Для определения затрат или получения прибыли в единицу времени.

2. Под процессом управления понимается:

a. Изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.

b. Последовательность действий субъекта управления, необходимых для осуществления воздействия на объект управления.

c. Последовательность выполнения операций при разработке

управленческого решения.

d. Обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

e. Пространственно-временная конструкция деятельности менеджера или субъекта управления в целом.

3. Функция управления - это:

a. Зависимость факторов эффективности управления.

b. Вид деятельности, необходимой для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

c. Совокупность методов управления для решения какой-либо проблемы.

d. Основа разделения управленческой деятельности и закрепления ответственности.

e. Это основная единица организации системы управления.

4. Главным фактором, определяющим роль исследования в современном менеджменте является:

a. Возможность использования компьютерной техники.

b. Уровень развития науки управления.

c. Творческий потенциал менеджера и его команды.

d. Сложность решаемых проблем.

e. Мотивация персонала.

5. Исследовать управление необходимо:

a. Чтобы повышать квалификацию менеджера.

b. Для повышения качества управленческих решений.

c. Для разработки стратегии управления.

d. Для эффективного совершенствования управления.

e. Для получения дополнительной информации при принятии решений.

6. Главные признаки методологии исследования проявляются:

a. В последовательности выполнения исследовательских операций.

b. В целях, подходах и методах исследования.

c. В моделировании исследовательских процессов и изучении поведения моделей.

d. В получении и обработке информации об исследуемом объекте.

e. В деятельности исследовательских групп.

7. Понятие методы исследования можно определить как:

a. Средства оптимизации исследования.

b. Определение состава проблем.

c. Способы проведения исследования.

d. Исследовательские способности менеджера

e. Алгоритм исследования.

8. Проблема – это:

a. Кризисные ситуации в развитии управления.

b. Это направление исследования

c. Совокупность информации о состоянии системы.

d. Тенденция развития управления системы.

е. Противоречие, требующее разрешения.

9. Особенности индуктивных методов исследования в том, что:

a. Они отражают индивидуальность исследователя.

b. Они построены по схеме обобщения фактов.

c. Они требуют четких определений понятий.

d. Это методы индуктирования понятий из фактов действительности.

е. Это методы оптимального накопления фактов для получения объективного вывода.

10. Основные черты диверсифицированных методов исследования заключаются в том, что:

a. Это методы, в которых в наибольшей степени выражены особенности объекта исследования.

b. Это методы, основу которых составляет математическое моделирование.

c. Это методы, построенные на соединении методологии, психологии и организации исследования.

d. Это методы информационно-психологического подхода к исследованию.

e. Это методы, отражающие сочетание опыта и интуиции исследователя.

Тема 8: Планирование и прогнозирование в системе менеджмента.

1. Эффективность использования метода «мозгового штурма» определяется главным образом:

a. Временным регулированием работы исследовательской группы.

b. Сочетанием методологии и организации работы исследовательской группы.

c. Организационными условиями реализации творческого потенциала каждого из членов исследовательской группы.

d. Подбором исследовательской группы.

e. Информационным обеспечением работы исследовательской группы.

2. Метод синергетического исследования проблем имеет следующие особенности:

a. Этот метод построен на искусстве соединения творческих потенциалов в определенных организационных условиях совместной деятельности исследователей.

b. Это метод соединения эмоций и знаний в исследовательской деятельности группы.

c. Это метод психологического регулирования исследовательской деятельности, достижения состояния «озарения».

d. Главной особенностью является переложение индивидуального опыта в общую интеллектуальную деятельность.

е. Это метод получения нового знания за счет соединения различных его видов из разных областей науки.

3. Главная особенность организации исследования в:

a. Трудности функционального разделения исследовательской деятельности.

b. Яркая выраженная зависимость от типа исследования.

c. Особый учет социально-психологических факторов исследовательской деятельности.

d. Невозможность планирования временных факторов проведения исследования.

e. Учет взаимосвязи методологии и организации исследования.

4. Главным условием формирования интегрального интеллекта является:

a. Наличие лидера в исследовательской группе.

b. Характер проблемы (сложность, слабая структурированность и пр.)

c. Социально-психологические характеристики участников исследования (исследовательской группы), типов творческих индивидуальностей.

d. Особый вид организации совместной исследовательской деятельности.

e. Сочетание организации работы и творческих способностей исследователей.

5. Валидность показателя характеризует:

a. Конструкцию показателя

b. Соответствие измеряемому параметру.

c. Синтетичность показателя

d. Методология показателя.

e. Цели практического использования.

6. Роль показателей в исследовании систем управления определяется:

a. Математической формой представления фактов.

b. Количественной определенностью информации об исследуемой проблеме.

c. Позволяют оценивать явления. Без оценки невозможно понимание проблемы.

d. Показатель – это средство организации информации о проблеме.

e. Показатели определяют методологию исследования.

7. Теория ожидания исходит из концептуального постулата, согласно которому:

a. Поведение человека связано с сознательной оценкой альтернативных возможностей той линии поведения, которая приводит к желаемым для них результатам.

b. Поведение человека определяется доминирующими у него потребностями и формирующимися в соответствии с этим мотивами действий.

c. Поведение человека определяется теми стимулами, реакция на которые приводит к успеху.

d. Поведение человека определяется исключительно характером ситуации, в которой он оказывается.

e. Поведение человека зависит от системы управления, которая оказывает на него направляющее воздействие.

8. Главным качеством, которым должен обладать персонал развивающейся организации является:

a. Ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину.

b. Проявление неформального лидерства.

c. Осознание необходимости изменений и объяснение этого другим.

d. Уверенность в будущем организации, успешности изменений и инноваций

e. Стремление к совершенствованию своей работы и участию в общих инновациях организации.

9. В соответствии с теорией партисипативного управления рекомендуется:

a. Ставить перед работником частичные конкретные задачи, не раскрывая и не объясняя общего замысла и целей их выполнения.

b. Предоставлять работникам право самостоятельно принимать решения по поводу того, как им осуществлять свою деятельность (выбор средств, способов, технологии и пр.)

c. Привлекать работников к общему принятию решений по поводу выполняемой ими работы.

d. Осуществлять регулярный, детализированный контроль хода и результата действий работника.

e. Совместно разрабатывать цели и оценивать их реализацию.

10. Организационно-административные методы управления могут оказаться наиболее эффективными в случае:

a. Начальной стадии формирования коллектива.

b. Когда сотрудники имеют различный интеллектуальный и образовательный уровень.

c. Необходимости ускорения, срочного выполнения какой-либо работы.

d. Значительного повышения качества работы.

e. Острой конфликтной ситуации в коллективе.

i. SWOT- анализ предусматривает выявление и рассмотрение:

f. Ориентиров и перспектив, ограничений и критических факторов развития.

g. Принципов и функций, средств и методов управления.

h. Сильных и слабых сторон, угроз и благоприятных возможностей.

i. Технологических и конкурентных преимуществ, информационных и организационных препятствий.

j. Стратегий и тактик, инновационных и маркетинговых возможностей.

Тема 9: Организация как функция менеджмента.

1. Под процессом управления понимается:

a. Изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.

b. Последовательность действий субъекта управления, необходимых для осуществления воздействия на объект управления.

c. Последовательность выполнения операций при разработке управленческого решения.

d. Обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

e. Пространственно-временная конструкция деятельности менеджера или субъекта управления в целом.

2. Функция управления - это:

a. Зависимость факторов эффективности управления.

b. Вид деятельности, необходимой для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

c. Совокупность методов управления для решения какой-либо проблемы.

d. Основа разделения управленческой деятельности и закрепления ответственности.

e. Это основная единица организации системы управления.

3. Интеграция управления это:

a. Наличие связей между звеньями системы управления.

b. Это достаточно полное информационное обеспечение разработки управленческих решений.

c. Безконфликтные взаимоотношения менеджера и персонала.

d. Соответствие функций и полномочий управления.

e. Согласованность действий всех подразделений системы управления.

4. Практика управления возникла:

a. вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена

b. в XX веке, в ходе индустриализации промышленности

c. вместе с созданием Ф. Тейлором Школы управления

d. вместе с возникновением системного подхода

5. Универсальные принципы управления, применяемые к любому его объекту разработала школа:

a. научного управления (рационалистическая)

b. классическая (административная)

c. психологии и человеческих отношений

d. науки управления (количественная)

6. Основу изучения дисциплины "менеджмент" составляет управление:

a. идеологическое

b. государственное

- c. социальное
- d. хозяйственное

7. Элементами инфраструктуры менеджмента являются

- a. рынок трудовых ресурсов
- b. рынок товаров и услуг
- c. система информационного обеспечения
- d. методы управления**
- e. функции управления
- f. мотивация персонала

8. Социотехнические системы - это

- a. люди, участвующие в процессе производства
- b. компьютер
- c. станки с программным управлением

d. компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

9. Продуктом труда менеджера является

- a. информация**
- b. решение
- c. полномочия
- d. власть

10. Нормы, с которыми можно соотнести альтернативные варианты решения, -

- a. стандарты, ТУ
- b. критерии для принятия решения
- c. экономические нормативы**

Тема 10: Мотивация труда персонала в системе менеджмента.

1. Общие функции менеджмента:

- a. управление**
- b. планирование
- c. организация
- d. координация
- e. мотивация
- f. контроль

2. Специфические функции менеджмента:

- a. снабжение предприятия ресурсами
- b. сбыт продукции
- c. мотивация и контроль

d. планирование, организация, координация

3. Разделение труда менеджеров по функциям соответствует ... виду.

- a. структурному**
- b. технологическому
- c. горизонтальному
- d. профессионально – квалификационному

4. **Исследования неформальных групп было начато**
a. Файодем
b. Тейлорем
c. Мейо
d. Эмерсоном
5. **Неформальные группы возникают**
a. в результате реорганизации
b. при создании новой структуры
c. спонтанно
d. по воле руководства
6. **Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает ... подход к пониманию сути лидерства .**
a. с позиций личных качеств
b. поведенческий
c. ситуационный
d. адаптивный
7. **Реальная власть - это власть**
a. должности
b. авторитета
c. подчиненных
d. администрации
8. **Власть, при которой подчиненный верит, что руководитель имеет возможность удовлетворить его насущную потребность**
a. законная
b. экспертная
c. основанная на вознаграждении
d. эталонная
9. **Индивидуальный стиль менеджера определяется**
a. степенью свободы при принятии решений для подчиненных
b. выбором методов управления
c. образованием
d. стажем работы
10. **В основе авторитарного стиля управления лежат ... методы.**
a. экономические
b. организационно-распорядительные
c. социально-психологические
d. консультативные

Тема 11: Координация и контроль в системе менеджмента

1. **Внутренние конфликты - это**
a. межличностные
b. между личностью и группой
c. внутриличностные
d. межгрупповые
2. **Наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию -**

a. приспособление

b. компромисса

c. игнорирования

d. окончательного разрешения

3. Предметом труда менеджера является

a. решение

b. обязательство

c. власть

d. информация

4. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей:

a. высшего

b. среднего

c. низшего

d. рядовые сотрудники

5. Производственный процесс является объектом изучения школы

a. научного управления

b. классической

c. психологии и человеческих отношений

d. науки управления (количественной)

6. Основная цель управления производством -

a. усовершенствование организационной структуры управления производством

b. устранение непроизводительных потерь времени рабочих и служащих

c. достижение минимальных затрат материалов, труда, времени и денежных средств

d. выполнение заданной программы выпуска продукции

7. Логистика - это теория и практика управления ... потоками

a. трудовыми

b. материальными

c. информационными

d. производственными

8. Служба материально-технического снабжения производственной фирмы в организационной структуре управления имеет ... полномочия

a. линейные

b. консультативные

c. функциональные

d. рекомендательные

9. Основная цель управления запасами-

a. обеспечить непрерывность производства

b. поддержание определенного уровня запасов

c. получение преимуществ в зависимости от величины дисконтов

d. минимизировать затраты и обеспечить бесперебойность производства

10. **Приведенное выражение является**

- a. моделью Блюментала
- b. формулой Сибарцева
- c. моделью Уилсона-Харриса
- d. формулой Смита

Тема 12: Стратегическое управление организацией.

1. **Соглашение, заключенное в письменной форме двумя сторонами, включающее правовые нормы, регулирующие содержание, начало и завершение трудовых отношений, а также права и обязанности сторон - ... соглашение.**

- a. тарифное
- b. типовое
- c. трудовое
- d. правовое

2. **Особенности принятия решений при коллегиальном руководстве**

-

a. **стратегические решения принимаются на высшем уровне управления, в малой степени осуществляется делегирование полномочий вниз**

b. стратегические решения принимаются на высшем уровне управления

c. **стратегические решения принимаются на высшем уровне управления, в высокой степени осуществляется делегирование полномочий вниз**

d. **решения принимаются на всех уровнях, обсуждаются в коллективе по группам с привлечением других групп**

3. **Полномочия, которыми наделен руководитель плановой службы (отдела) в организационной структуре фирмы:**

- a. линейными
- b. рекомендательными
- c. консультативными
- d. **функциональными**

4. **План, обобщающий итоги всех видов плана:**

- a. реализации
- b. производства
- c. **капиталовложений**
- d. финансовый

5. **Полномочия, которые передаются от начальника непосредственно подчиненному и далее другими подчиненными**

- a. **административные**
- b. рекомендательные
- c. функциональные
- d. линейные

6. **Организационная структура, позволяющая гибко реагировать на изменения в окружающей среде, -**

- a. линейная
- b. функциональная
- c. адаптивная
- d. дивизиональная**

7. Адаптивные организационные структуры -

- a. линейно-функциональная
- b. линейная
- c. матричная**
- d. продуктовая

8. Наиболее точное определение фирмы, предприятия - "предприятие - организационно-хозяйственная единица, ...".

- a. осуществляющая предпринимательскую деятельность**
- b. преследующая коммерческие цели
- c. осуществляющая предпринимательскую деятельность и пользующаяся правами юридического лица
- d. осуществляющая предпринимательскую деятельность, преследующая коммерческие цели и пользующаяся правами юридического лица

9. Сущность унитарного предприятия

- a. находится в оперативном управлении и считается неделимым
- b. может быть разделено между работниками предприятия
- c. не может быть коммерческим
- d. может быть акционировано**

10. Прибыль не облагается налогом в

- a. обществе с ограниченной ответственностью
- b. открытом акционерном обществе
- c. обществе с дополнительной ответственностью**
- d. товариществе

Тема 13: Коммуникации в системе менеджмента.

1. По отношению к внешней среде организационные структуры управления бывают:

- a. механические**
- b. органические
- c. дивизиональные

2. К гибким можно отнести виды оргструктур:

- a. линейно-функциональная
- b. линейно-штабная
- c. дивизиональная**
- d. матричная
- e. проектная

3. Процесс стратегического планирования состоит из этапов:

- a. определение целей, задач, стратегий роста
- b. выявление приоритетных проблем, определение целей, задач, стратегий роста

с. выбор стратегии роста, составление плана развития хозяйственного портфеля предприятия

4. Требования к формулируемым целям:

a. достижимость

b. измеримость

c. должны охватывать все направления деятельности

d. правильная формулировка

5. Кадровая политика бывает:

a. открытая

b. закрытая

c. смешанная

d. временная

6. В ситуации, когда персонал обладает достаточными профессиональными знаниями и навыками, но не ориентирован на работу в новых условиях, наиболее эффективно использование руководителем роли

a. организатора

b. администратора

7. Тип управленческой команды определяется

a. особенностями лидера

b. культурой группы

c. типом организационной структуры

8. К видам мотивации относятся:

a. материальное стимулирование

b. моральное стимулирование

c. хорошие деловые отношения с руководителем

9. Элементами системы управления являются:

a. организационная структура

b. управленческая документация

c. программно- аппаратные средства

d. структура персонала

e. внеоборотные активы

10. Ограничение по численности имеет ... группа.

a. формальная

b. неформальная

Тема 14: Процесс принятия управленческих решений в организации.

1. Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля в(во)

a. методах

b. объеме

c. времени осуществления

d. принципах

2. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является

a. заключение аудиторской организации

b. баланс

c. бюджет

d. финансовый отчет за прошедший период времени

3. К повышению эффективности менеджмента относится

a. степень достижения целей организации

b. соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов

c. увеличение количества произведенной продукции и услуг

d. увеличение времени работы сотрудников

4. Процесс стратегического планирования состоит из этапов:

a. определение целей, задач, стратегий роста

b. выявление приоритетных проблем, определение целей, задач, стратегий роста

c. выбор стратегии роста, составление плана развития хозяйственного портфеля предприятия

5. К социальной эффективности менеджмента относится

a. рост прибыли

b. снижение издержек обращения

c. улучшение условий труда работников

d. увеличение выручки от реализации продукции

6. Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации -

a. обучение

b. мотивация

c. организация

d. координация

7. К видам мотивации относятся:

a. материальное стимулирование

b. моральное стимулирование

c. хорошие деловые отношения с руководителем

8. Основные принципы управления первым сформулировал

a. Тейлор

b. Файоль

c. Маслоу

d. Вебер

9. Наиболее эффективен для предприятий малого и среднего бизнеса ... подход к управлению

a. ситуационный

b. процессный

c. системный

10. Поощряет исполнительность, а не инициативу ... метод управления.

a. организационный

- b. административный
- c. экономический
- d. социально-психологический

Тема 15: Менеджеры в организации. Организация труда менеджера. Управленческий труд и его специфика.

1. Развитие менеджмента с развитием информационных технологий связано:

a. Нет прямой связи. Это два параллельных процесса.

b. Развитие информационных технологий ускоряют процесс развития менеджмента.

c. Развитие информационных технологий усложняют развитие менеджмента. Увеличивается количество информации, информационные шумы и пр.

d. Развитие менеджмента определяется главным образом развитием человека. Только через развитие человека информационные технологии влияют на развитие менеджмента.

e. Информационные технологии являются главным фактором и условием развития менеджмента.

2. На менеджмент оказывают влияние следующие особенности состояния культуры:

a. Менеджмент не зависит от культуры, потому что построен на деловых отношениях.

b. Культура препятствует менеджменту, потому что во многих случаях ставит барьеры эффективных коммуникаций, особенно при общении с зарубежными партнерами.

c. Культура, если она учитывается, повышает эффективность менеджмента.

d. Культуру надо не учитывать, а осваивать. Она действенна лишь тогда, когда одинакова для субъекта и объекта управления, менеджера и персонала.

e. Культура это элемент механизма управления и в этом ее роль и значение.

3. Решающее влияние на формирование практической концепции менеджмента оказывает следующий фактор:

a. Накопленный опыт практической деятельности.

b. Общая социально - экономическая обстановка в стране.

c. Образование и структура специальных знаний менеджера.

d. Индивидуальные качества менеджера, искусство управления.

e. Стремление использовать научные методики.

4. Необходимость налогообложения определяется:

a. Ограничением доходов населения, предпринимателей, фирм.

b. Финансированием деятельности государственных институтов.

c. Перераспределением средств в пользу неимущих слоев населения.

- d. Концентрацией финансовых ресурсов для развития новых высоких технологий.
- e. Регулированием инфляционных процессов.

5. Главное содержание методологии менеджмента в:

- a. Цели и миссии управления;
- b. Организации деятельности по факторам внешней среды.
- c. Средствах и методах управления;
- d. Обеспечении эффективности управления;

e. Цели, механизмах и методах управления.

6. Типология менеджмента определяется главным образом?

a. Разнообразием конкретных условий осуществления менеджмента.

b. Индивидуальными особенностями менеджера.

c. Возможностями достижения максимальной эффективности менеджмента.

d. Компетентностью персонала системы менеджмента.

e. Стратегией изменения приоритетов для повышения эффективности менеджмента.

7. Понятие «управляемость» характеризует:

a. Воздействие на управляемый объект.

b. Эффективное управленческое решение.

c. Реакция организации на управленческое воздействие.

d. Способность менеджера держать ситуацию под контролем.

e. Компетенции персонала управления.

8. Следующие негативные последствия делегирования полномочий наиболее опасны?

a. Снижение управляемости в связи с некомпетентным решением проблем.

b. Нарушение интеграции процессов управления и дифференциация по подразделениям общих целей управления.

c. Увеличение трудоемкости контроля, что может компенсировать снижение нагрузки менеджера, а, может быть, и увеличить ее.

d. Нарушение социально-психологического климата в организации, возникновение конфликтных ситуаций.

e. Потребность в искусстве неформального управления, которое в некоторых случаях может быть нереализованным

9. Главным фактором, определяющим эффективность мотивации является:

a. Учет потребностей человека.

b. Ценность вознаграждения.

c. Взаимосвязь результата с величиной вознаграждения.

d. Оценка результата выполнения работы.

e. Учет величины затраченных усилий на выполнение работы.

10. Понятие ответственности можно сформулировать следующим образом:

a. Это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций.

b. Это мера порицания не выполненную или плохо выполненную работу.

c. Это право определять наказание за нарушение дисциплины.

d. Это должностное положение, организационный статус деятельности.

e. Это организационные ограничения функциональной деятельности должностного лица.

Тема 16: Психология менеджмента: динамика групп и лидерство в системе менеджмента.

1. Главным фактором формирования механизма управления является:

a. Информационное обеспечение управления.

b. Подбор и расстановка персонала.

c. Рациональный тип организации управления.

d. Повышение квалификации персонала.

e. Исследование и учет социально-психологических характеристик персонала.

2. Наиболее корректным определением цели управления является:

a. Результат, на достижение которого направлено управление.

b. Видение будущего, которое желательно достичь.

c. Объективная тенденция развития организации.

d. Желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы.

e. Финансово-экономическое положение организации, определяющее ее стабильность и устойчивость.

3. Проблема в процессе управления – это:

a. Совокупность информации о состоянии управляемой системы.

b. Комплекс задач, решаемых в процессе управления.

c. Конфликтная ситуация в процессах функционирования организации.

d. Определение необходимых действий антикризисного характера.

e. Главное противоречие, требующее своего разрешения.

4. Роль диагностики в процессе управления:

a. Характеризует роль и значение человеческого фактора в управлении.

b. Дает наиболее полную характеристику цели управления.

c. Позволяет определить проблему на основе оценки ситуации.

d. Определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения.

e. Является аналитической основой разработки управленческих решений.

5. Коммуникации влияют на качество решений следующим образом:

a. От них зависит ценность информации, которая и определяет качество решения.

b. Коммуникации не влияют на качество решений, они определяют лишь организационные возможности разработки решений.

c. Коммуникации характеризуют человеческий фактор управленческого решения.

d. Коммуникации не определяют ценности информации, они характеризуют каналы ее движения и это главный фактор их влияния на качество решения.

e. Коммуникации отражают систему управления, решения – процесс управления. Их влияние на качество решений в связи системы и процесса управления.

6. Следующий тип технологии менеджмента является наиболее приемлемым в условиях решения нетрадиционных проблем:

a. Линейный тип технологии менеджмента.

b. Проблемно-разветвляющийся тип технологии менеджмента.

c. Поисковый тип технологии менеджмента.

d. Возвратно-поступательный тип технологии менеджмента.

e. Корректировочный тип технологии менеджмента.

7. Информация это:

a. Степень неопределенности ситуации.

b. Взаимосвязь управляющей и управляемой систем.

c. Функционирование прямой и обратной связи.

d. Совокупность сведений о состоянии управляемой системы.

e. Форма отражения проблем, по которым разрабатывается управленческое решение.

8. Управленческое решение – это:

a. План действий, воплощаемый в реальность.

b. Главный фактор взаимодействия управляемой и управляющей систем.

c. Намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов.

d. Воздействие на управляемую систему.

e. Действие, вносящее целесообразные изменения в поведение управляемой системы.

9. Какое решение из предложенных Вы бы выбрали в ситуации: подчиненный отказался без объяснения причин выполнить Ваше распоряжение.

a. Проанализировал бы соответствие компетенций, полномочий и ответственности подчиненного и содержание распоряжения.

b. Наказал: выговор, снятие надбавки.

c. Попытался бы выяснить причины отказа и, если возможно, убедить.

d. Спокойно отреагировал, перепоручил другому.

e. Провел бы анализ социально-психологической атмосферы и типа организации управления.

10. Роль цели в разработке управленческого решения

закключается в том, что она:

- a. Является критерием эффективности управленческого решения.
- b. Цель – стратегическая составляющая управленческого решения.
- c. Цель является основанием для поиска и определения проблемы.
- d. Цель определяет способы выполнения решения.
- e. Цель характеризует учет человеческого фактора при разработке управленческого решения.

Тема 17: Управление конфликтом в менеджменте

1. Ролевая структура организационного поведения проявляется:

- a. В лидерстве.
- b. В четкой организации работы.
- c. В осознании человеком своего положения в группе.
- d. В квалификационной структуре группы.
- e. В распределении функций и степени ответственности.

2. Социально-психологическая атмосфера в группе проявляется:

- a. В количестве и остроте конфликтов.
- b. В удовлетворенности человека в своей работе.

c. В характере отношений между людьми.

- d. В конкретных результатах работы.

3. В поведении организации неформальному лидерству принадлежит следующая роль:

- a. Сплачивает, интегрирует коллектив.
- b. Рождает конфликтные ситуации, борьбу авторитетов.

c. Определяет поведение организации.

- d. Разряжает конфликтные ситуации.
- e. Повышает эффективность управления.

4. Власть – это:

- a. Способность человека влиять на поведение других людей.

b. Право распоряжения ресурсами в процессах управленческой деятельности.

c. Социально-психологические характеристики, определяющие лидерство менеджера.

d. Организация управления со всеми атрибутами ее проявления – полномочия, дисциплина, ответственность, обязанности.

e. Соответствие и сочетание потребности в управлении и возможностей его осуществления.

5. Лидерство – это:

- a. Поведение менеджера в конфликтной ситуации.
- b. Потребность группы в неформальном управлении.
- c. Возможность управления, опираясь на неформальные отношения.

d. Влияние авторитетом, уважением, признанием.

- e. Сосредоточение внимания на стратегических проблемах.

6. Наиболее важным признаком стратегического решения является:

- a. Нарастающее последствие.
- b. Ориентировано на достижение цели.
- c. Принимается на продолжительный период времени.
- d. Затрагивает ключевые проблемы развития.**
- e. Оптимизировано посредством математического моделирования ситуации.

7. Маркетинг – это:

- a. Изучение рынка.
- b. Управление процессами продвижения товара на рынке.
- c. Рекламная деятельность с целью реализации товара на рынке.
- d. Тип управления, основанный на учете потребностей.**
- e. Стратегия управления фирмой.

8. Наиболее вероятно вызывает кризис в развитии фирмы следующий набор причин:

- a. Цикличность развития, конкуренция, ошибки управления.**
- b. Отсутствие стратегии, неквалифицированность персонала, недостаточное внимание технологическому развитию.
- c. Несвоевременность управленческих решений, общая экономическая обстановка, плохая дисциплина исполнения.
- d. Несовершенство системы управления, научно-технический прогресс, малоэффективная система мотивации.
- e. Неудачный маркетинг, недостаточное внимание качеству, низкий профессионализм персонала.

9. Главной причиной общих экономических кризисов является:

- a. Нововведения в процессах научно-технического прогресса.
- b. Тенденции социально-психологического развития.
- c. Дисгармония интересов производителей и собственников.
- d. Диспропорциональность развития, вызываемая конкуренцией.**
- e. Банковской деятельностью кредитования инвестирования.

10. Механизм антикризисного менеджмента должен предполагать:

- a. Перестройку функций и методов управления в целях нейтрализации кризиса.**
- b. Усиление ответственности за принимаемые управленческие решения.
- c. Мониторинг сигналов кризиса.
- d. Мотивацию реальной оценки возможностей кризиса и учета его особенностей.
- e. Перестройку системы ценностей.

Тема 18: Организационная культура.

1. Главным фактором в преодолении отрицательных последствий кризиса является:

- a. Тип и характер кризиса.
- b. Момент и продолжительность кризиса.

с. Эффективность антикризисного управления.

d. Общая социально-экономическая обстановка.

e. Искусство менеджера.

2. Главным фактором интеграции деятельности персонала является:

a. Обеспечение достаточной информацией.

b. Четкое распределение функций.

c. Профессионализм персонала.

d. Целевой (стратегический) подход к управлению.

e. Мотивация интеграционных процессов.

3. Основной проблемой инновационного менеджмента сегодня является:

a. Внешняя социально - экономическая обстановка. Условия кризиса.

b. Недостаточность профессионализма управления.

с. Экономические трудности мотивации инноваций.

d. Человеческий фактор, качество персонала.

e. Прогнозирование развития в условиях рынка.

4. Главной чертой профессионализма управления является:

i. Многолетний опыт управления.

b. Хорошая теоретическая подготовка.

c. Человеческие качества лидерства.

d. Сплав специальных знаний и освоенного опыта.

e. Способности, развитые до навыков эффективного управления.

5. Главным фактором успеха предпринимательской деятельности является:

a. Искусство ведения деловых переговоров.

b. Изучение рынка.

c. Коммуникабельность и активность предпринимателя.

d. Интуиция в принятии рискованных решений.

e. Информация о поведении или намерениях конкурента.

6. Наука управления влияет на его эффективность следующим образом (Выделить главное):

a. Наука разрабатывает и вооружает управление новыми методиками решения проблем.

b. Наука позволяет увидеть и распознать проблему.

c. Наука управления является основой формирования профессионального сознания.

d. Наука не влияет напрямую на практику управления. Ее влияние опосредовано образованием.

e. Восприятие науки практикой, определяется отношением к ней практических работников (менеджеров)

7. Эффективность менеджмента может постоянно повышаться:

a. но только в том случае, если эта тенденция отслеживается и менеджмент совершенствуется.

b. Нет, изменение эффективности имеет объективно циклический

характер.

с. Тенденция изменения эффективности менеджмента соответствует жизненному циклу организации.

d. Изменение эффективности может быть различным, ибо определяется качеством цели и средств ее достижения.

е. В период модернизации менеджмента возможно временное снижение его эффективности.

8. Главная особенность исследования социально-экономических систем заключается в том, что

a. Затруднено получение объективной информации.

b. Размыты границы объекта исследования.

с. Ограничены возможности экспериментирования.

d. Решающее значение системного подхода.

е. Динамичность процесса функционирования.

9. Преимущества диалектического подхода к исследованию заключаются в том, что он:

a. Требуется количественных оценок.

b. Предполагает учет человеческого фактора.

с. Ориентирует на поиск противоречий.

d. Дает новые знания.

е. Имеет универсальный характер.

10. Преимущества методов тестирования заключаются в:

a. Глубине раскрытия проблемы.

b. Простоте и доступности, не требующих специальных знаний.

с. Количественной определенности.

d. Тем, что позволяет исключить психологические и личностные нюансы.

е. Тем, что позволяют получить быстрый информационный материал.

Тема 19: Этика делового общения.

1. Теория справедливости исходит из концептуального положения, согласно которому:

a. Каждое действие человека должно получать соответствующую объективную оценку и соразмерное его результату воздаяние.

b. Человек субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивает этот результат с отношением вознаграждения, полученного другими людьми, выполняющими аналогичную работу, к затраченным ими усилиям.

с. Человек объективно оценивает уровни своих квалификации и профессионализма, проявленные в выполненной работе и сравнивает их с квалификацией и профессионализмом других.

d. Абсолютной справедливости не может быть, она всегда относительна и зависит от субъективных представлений и амбиций человека.

е. Справедливость - это не оценка деятельности, а средство управления

деятельностью человека.

2. Учитывать потребности безопасности работника следует главным образом таким действием:

a. Регулированием системы ответственности.

b. Дифференцированием оплаты труда.

c. Привлечением к принятию рискованных решений.

d. Развитием групповых форм организации труда и ответственности.

e. социально- психологическим поощрением инициативы и удачных действий.

3. Наиболее эффективным методом управления является:

a. Вознаграждение работников делать коммерческой тайной от других.

b. Создавать прозрачную и ясную систему оплаты труда для всех работников.

c. Использовать коллективные формы распределения надбавок и средств поощрения успешной работы.

d. Индивидуализировать право менеджера на поощрение сверх установленного минимального уровня.

e. Использовать относительно стабильную систему оплаты труда без гибких надбавок.

4. При анализе ситуаций и разработке управленческих решений дисконтирование используется:

a. Для определения прибыли.

b. Для определения рентабельности.

c. Для приведения затрат и результатов к одному моменту.

d. Для определения затрат на единицу продукции.

e. Для определения затрат или получения прибыли в единицу времени.

5. Под процессом управления понимается:

a. Изменения, происходящие в организации в результате действий менеджера.

b. Последовательность действий субъекта управления, необходимых для осуществления воздействия на объект управления.

c. Последовательность выполнения операций при разработке управленческого решения.

d. Обработка информации для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

e. Пространственно-временная конструкция деятельности менеджера или субъекта управления в целом.

b. Функция управления - это:

a. Зависимость факторов эффективности управления.

b. Вид деятельности, необходимой для осуществления воздействия субъекта на объект управления.

c. Совокупность методов управления для решения какой-либо проблемы.

d. Основа разделения управленческой деятельности и закрепления ответственности.

е. Это основная единица организации системы управления.

7. Главным фактором, определяющим роль исследования в современном менеджменте является:

а. Возможность использования компьютерной техники.

б. Уровень развития науки управления.

с. Творческий потенциал менеджера и его команды.

д. Сложность решаемых проблем.

е. Мотивация персонала.

8. Исследовать управление необходимо:

а. Чтобы повышать квалификацию менеджера.

б. Для повышения качества управленческих решений.

с. Для разработки стратегии управления.

д. Для эффективного совершенствования управления.

е. Для получения дополнительной информации при принятии решений.

9. Главные признаки методологии исследования проявляются:

а. В последовательности выполнения исследовательских операций.

б. В целях, подходах и методах исследования.

с. В моделировании исследовательских процессов и изучении поведения моделей.

д. В получении и обработке информации об исследуемом объекте.

е. В деятельности исследовательских групп.

10. Понятие методы исследования можно определить как:

а. Средства оптимизации исследования.

б. Определение состава проблем.

с. Способы проведения исследования.

д. Исследовательские способности менеджера

е. Алгоритм исследования.

2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к зачету (семестр 2)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Сущность и содержание менеджмента, особенности менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
2.	Соотношение понятий «управление и «менеджмент».	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
3.	Менеджмент в системе понятий рыночной экономики. Цели и задачи управления предприятием.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
4.	Уровни и виды менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
5.	Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль и координация, их взаимосвязь и динамизм.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
6.	Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

7.	Природа управления и исторические тенденции его развития.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
8.	Этапы, научные подходы и школы к управлению организациями.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
9.	«Одномерные» учения об управлении (школа «научного управления» Ф. Тейлора, школа «административного» управления А. Файоля, школа «человеческих отношений» Э. Мейо, А. Маслоу и др.).	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
10.	«Синтетические» учения об управлении.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
11.	Процессный подход к менеджменту	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
12.	Системный подход к менеджменту П. Друкера.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
13.	Ситуационный подход. Теория «7-S», разработанная Т. Питерсом – Р. Уотерманом; Р. Паскалем – Э. Атосом. Теория «Z», выдвинутая У. Оучи. Теории стратегии.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
14.	Теории инноваций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК – 1
15.	Теории лидерства.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
16.	Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
17.	Особенности американской, японской, европейской моделей менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
18.	Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
19.	Специфика менеджмента в России. Особенности современной российской экономики и необходимость совершенствования организации управления в России.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
20.	Внутренняя среда организации: понятие и значение.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
21.	Характеристика внутренних переменных организации, как части системы внутри организации, отличные от внешнего окружения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
22.	Основные переменные в самой организации: цели, структура, задачи, технология и люди.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
23.	Сущность концепции взаимозависимости переменных.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
24.	Внешняя среда организации: понятие и значение.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
25.	Характеристика внешних переменных организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
26.	Факторы среды прямого воздействия.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
27.	Факторы среды косвенного воздействия.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
28.	Характеристика факторов среды прямого воздействия в сравнении с факторами среды косвенного воздействия.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
29.	Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

30.	Концепция адаптации (стратегия приспособления).	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
31.	Внешняя среда организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
32.	Концепция глобальной стратегии.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
33.	Концепция целевой ориентации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
34.	Концепция рыночного управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
35.	Системный подход в управлении как результат усложнения и интенсификации как внутренних, так и внешних отношений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
36.	Ситуационный подход как результат быстро меняющейся внутренней и внешней среды организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
37.	Понятие системы управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
38.	Элементы (звенья), связи в системе управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
39.	Принципы построения систем управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
40.	Управленческая структура: понятие и характеристика ее элементов.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
41.	Механистическая и органическая системы управления организацией.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
42.	Типология систем управления: линейные, линейно-функциональные, функциональные, дивизиональные, матричные системы управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
43.	Система взглядов на систему управления в современной экономике России.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
44.	Понятие эффективности, результативности, производительности в менеджменте.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
45.	Показатели эффективности управления и подходы к их определению.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
46.	Определение факторов роста эффективности управления в современных условиях.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
47.	Пути роста экономической эффективности управления (технические, организационные, социально-экономические).	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
48.	Диверсификация менеджмента, типология и выбор альтернатив эффективного управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
49.	Понятие организации менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
50.	Характеристики организации как объекта управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
51.	Признаки организации как системы, законы ее функционирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
52.	Организация как функция менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
53.	Организационные структуры на предприятии: понятие и принципы их построения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
54.	Требования к организационной структуре.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

55.	Типы структур и их характеристика.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
56.	Элементы проектирования организационной структуры.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
57.	Сущность и этапы проектирования организаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
58.	Делегирование полномочий: понятие и виды.	ОК -5; ПК - 1
59.	Организационные изменения: понятие и сущность проведения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
60.	Типология организаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
61.	Корпоративная и индивидуалистская организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
62.	Новые типы организаций: эдхократические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации и организации, ориентированные на рынок.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
63.	Факторы, влияющие на проектирование структуры.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
64.	Понятие и классификация функций управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
65.	Понятие функции управления и значение выделения функций для теории и практики управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
66.	Планирование как функция управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
67.	Организация как функция управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
68.	Функция мотивации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
69.	Функции контроля и координации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
70.	Общие, конкретные и специальные функции управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
71.	Содержание и задачи функции планирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
72.	Виды планов, принципы их разработки.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
73.	Разработка перспективных и текущих планов.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
74.	Методы планирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
75.	Сущность текущего планирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
76.	Прогнозирование в системе менеджмента, взаимосвязь с функцией планирования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
77.	Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
78.	Системы целей в менеджменте. Миссия и цели предприятия. Выбор миссии.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
79.	Классификация целей. «Дерево» - целей фирмы.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
80.	Информационно-управляющие системы в планировании.	ОК -5; ОПК – 3;

		ПК - 1
81.	Необходимость в формальной информационной системе.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
82.	Компьютерная революция и ИУС.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
83.	Повышение эффективности.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
84.	Понятие организации как управленческой функции.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
85.	Этапы функции организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
86.	Принципы осуществления функции организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
87.	Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

Вопросы к экзамену (семестр 3)

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
2.	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
3.	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
4.	Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
5.	Необходимость и сущность контроля как функции менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
6.	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
7.	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
8.	Административный контроль: внутренний и внешний.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
9.	Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
10.	Понятие контроллинга. Контроллинг как процесс. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
11.	Организация контроля за деятельностью подчиненных.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
12.	Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
13.	Координация как центральная функция менеджмента, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

14.	Общая характеристика стратегического управления.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
15.	Особенности стратегического и оперативного управления. Понятие конкурентных преимуществ и стратегии их создания.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
16.	Система стратегического менеджмента. Базовые стратегии развития бизнеса, их характеристика.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
17.	Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
18.	Роль, значение и виды управленческой информации, и информационного обеспечения менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
19.	Использование мировых информационных ресурсов в менеджменте.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
20.	Понятие коммуникаций в менеджменте. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
21.	Основные типы коммуникационных сетей и их характеристика. Коммуникационные стили.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
22.	Межличностные коммуникации. Барьеры в межличностных коммуникациях.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
23.	Невербальные коммуникации: сущность и основные характеристики. Невербальная коммуникация.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
24.	Критерии эффективности управленческих коммуникаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
25.	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
26.	Решение как составная часть общих управленческих функций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
27.	Классификация управленческих решений: классификационный признак и группы управленческих решений. Участники процесса принятия и реализации решения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
28.	Структура и содержание процесса принятия решений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
29.	Модели процесса принятия решения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
30.	Оценка эффективности решений. Риск и неопределенность в принятии решений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
31.	Методы обоснования (традиционные и инновационные), принятия и реализации решения.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
32.	Методы индивидуального и группового принятия решений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
33.	Современные формы выработки, реализации решений.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
34.	Особенности и содержание управленческого труда.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
35.	Категории управленческих работников. Разделение управленческого труда.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
36.	Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
37.	Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
38.	Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

39.	Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
40.	Эффективное использование времени менеджером. Техника планирования личного времени менеджером.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
41.	Понятие власти. Основы власти в организации. Методы влияния. Источники власти в организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
42.	Личностная и организационная основы власти. Руководство в организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
43.	Проблема лидерства в современном менеджменте.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
44.	Основные теории лидерства: подход с позиций личных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, харизматический подход.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
45.	Характеристика стилей руководства и лидерства. Команды и разделенное лидерство. Заменители лидерства.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
46.	Особенности управления группой. Групповая динамика.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
47.	Формальные и неформальные группы. Неформальные организации и их характеристики. Управление неформальной группой.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
48.	Факторы, влияющие на эффективность группы.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
49.	Формальные группы и их характеристика. Факторы формирования взаимоотношений в формальной группе.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
50.	Этапы формирования команд и целесообразность их использования.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
51.	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
52.	Представление о конфликте как способе выявления противоречий и источников развития организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
53.	Природа конфликта, функции и типы конфликта.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
54.	Уровни конфликта в организации. Внутри личностный конфликт. Межличностный конфликт: стили ухода из конфликта; сотруднический стиль; стиль компромисса; стиль приспособления. Внутриорганизационный конфликт. Структурные методы управления конфликтом.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
55.	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций. Базовые стратегии выходы из конфликта.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
56.	Общие понятия о конфликтах в организации.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
57.	Представление конфликта как проявления противоречий и источника развития. Цикл, типы, и уровни конфликтов.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
58.	Методы разрешения и предупреждения конфликтных ситуаций.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
59.	Концепция организационной культуры.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
60.	Содержание организационной культуры.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
61.	Типология организационных культур.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1

62.	Влияние культуры на организационную эффективность.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
63.	Соответствие культуры принятой стратегии.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
64.	Управление организационными изменениями.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
65.	Общие представления об этике деловых отношений в системе менеджмента.	ОК -5; ПК - 1
66.	Деловое общение и его цели. Деловой этикет.	ОК -5; ОПК – 3; ПК - 1
67.	Формы делового общения в офисе.	ОК -5; ПК - 1
68.	Процедура служебного телефонного разговора.	ОК -5; ПК - 1
69.	Деловой разговор и деловая беседа. Классификация совещаний.	ОК -5; ПК - 1
70.	Организация и проведение совещаний. Деловые переговоры: понятие, цели, виды и процедура их проведения.	ОК -5; ПК - 1
71.	Фирменный стиль. Имидж фирмы.	ОК -5; ПК - 1
72.	Организационная культура как важнейший элемент имиджа фирмы.	ОК -5; ПК - 1

Примерная тематика курсовых работ

1. Совершенствование контроля в современных системах управления.
2. Исследование реализации функций организации и координации.
3. Совершенствование мотивации персонала организации.
4. Методы и технологии прогнозирования.
5. Исследование системы делегирования полномочий в организации.
6. Совершенствование структур управления современным предприятием.
7. Сетевые и виртуальные организации: особенности и преимущества.
8. Анализ коммуникаций как информационных каналов организации.
9. Оптимизация коммуникаций внутри организации в целях повышения эффективности управления.
10. Анализ системы совещаний: организация, содержание и проведение.
11. Анализ эффективности экономических методов управления, используемых в организации.
12. Анализ эффективности социально-психологических методов управления, используемых в организации.
13. Анализ стиля руководства и разработка рекомендаций по его совершенствованию.
14. Демократизация управления: формы участия работников в управлении.
15. Качества, необходимые руководителям, и способы их оценки.
16. Исследование качеств руководителя в организации.
17. Способы формирования рабочих групп и команд в организации
18. Анализ эффективности применения различных методов разрешения конфликтов в организации.
19. Эффективность менеджмента: понятие, способы оценки и повышения.
20. Управление мотивацией трудовой деятельности на предприятии.
21. Пути повышения эффективности и качества управленческих решений.

22. Формирование корпоративного духа и организационной культуры в фирме.
23. Построение и анализ организационных структур фирм
24. Совершенствование методов управления группами как средство повышения эффективности деятельности организации.
25. Способы координации и регулирования деятельности неформальных групп в рамках формальной организации.
26. Анализ условий эффективности использования комитетов в процессе управления.
27. Пути повышения производительности труда в организации за счет совершенствования мотивации работников.
28. Исследование стилей коммуникации в организациях.
29. Анализ влияния организации взаимодействий и полномочий на эффективность деятельности организации.
30. Исследование проблемы делегирования полномочий в Российских организациях.
31. Внутрифирменная система информации: задачи, функции, организационная структура.
32. Мотивация труда работников как важнейший фактор эффективного управления в условиях рынка.
33. Особенности организации управления на российских предприятиях.
34. Применение современных систем управления менеджерами на предприятии.
35. Развитие организационной структуры предприятия в нестабильной среде.
36. Совершенствование механизма разработки стратегии предприятия.
37. Совершенствование организации труда и его мотивация на предприятии в условиях рынка.
38. Содержание информации и ее функции внутрифирменной системы информации.
39. Содержание системы стратегического управления.
40. Содержание централизованной и децентрализованной форм управления.
41. Управление отношениями в трудовом коллективе
42. Управленческие полномочия, делегирование прав и ответственности.
43. Факторы совершенствования управления во внутренней среде.
44. Формирование стратегических целей и стратегии предприятия.
45. Формы и функции внутрифирменного контроля.
46. Экономические методы управления на предприятии.
47. Элементы организации процесса управления (сущность и эволюция развития).
48. Роль организационных патологий в деятельности лучших компаний мира.
49. Использование в стратегическом планировании современных методов анализа.
50. Организация и проведение деловых совещаний.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности и компетентности по дисциплине	Оценка
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	А	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность</p>	С	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)

<p>раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	D	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
<p>Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно- следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения</p>	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлет во- рительно)

компетенциями				
<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

<p>другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы</p>				
---	--	--	--	--

В полном объеме материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих основные этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, а также методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.