



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

А.Ю. Жильников

20 20 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.О.09 Введение в профессиональную деятельность

(наименование дисциплины (модуля))

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) _____

Менеджмент организации

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника _____

Бакалавр

(наименование квалификации)

Форма обучения _____

Очная, заочная, очно-заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2020

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента.

Протокол от « 15 » октября 2020 г. № 3

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор Воронцова Е.А. Дир
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Лютнева А.А. Дир
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Колесник С.В. Дир
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)



Заведующий кафедрой



И. В. Куксова

Разработчики:

Профессор



И. В. Куксова

государственного экзамена										ПК-10
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы										УК-6 ПК-10

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Математика	ПК-10				
Информационные технологии в менеджменте		ПК-10			
Управление качеством			ПК-10		
Деловые коммуникации		УК-6			
Тайм-менеджмент				УК-6	
Маркетинг персонала				УК-6	
Логистика			ПК-10		
Производственный менеджмент			ПК-10		
Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)				УК-6 ПК-10	УК-6 ПК-10
Производственная практика (преддипломная практика)					УК-6 ПК-10
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена					УК-6 ПК-10
Выполнение и защита выпускной квалификационной работы					УК-6 ПК-10

Этап дисциплины (модуля) в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 1 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 1 семестру;
- для заочной формы обучения – 1 курсу.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-6	ИУК-6.1. Эффективно организует использование своего времени для решения поставленных целей	Знает основные закономерности и принципы управления своим временем Умеет использовать инструменты управления своим временем при достижении поставленной цели. Владеет методами управления временем при выполнении конкретных задач.
	ИУК-6.2. Планирует и осуществляет направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни	Знает основные принципы саморазвития, личностного и профессионального роста; требования рынка труда и предложения образовательных услуг. Умеет использовать инструменты образования в течение всей жизни; строить профессиональную карьеру и определять стратегию профессионального развития. Владеет методами оценки своих ресурсов и их пределов.
ПК-10	ИПК-10.1. Знает современные теории и методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений на основе использования передовых информационных технологий вычислительных средств	Знает требования информационного обеспечения разработки управленческого решения. Умеет анализировать информацию при принятии управленческих решений. Владеет навыками работы с информацией в корпоративных информационных системах.
	ИПК-10.2. Владеет приемами работы с передовыми информационными технологиями и вычислительными средствами	Знает виды операционных систем, историю и тенденции их развития, состав программного обеспечения, файловые системы; технические средства, необходимые для создания компьютерных сетей, актуальные характеристики основных периферийных устройств компьютеров. Умеет понимать и применять на практике компьютерные технологии для решения управленческих задач; создавать банки данных, определять требования и характеристики корпоративных информационных систем получения, хранения и переработки информации. Владеет навыками использования стандартного программного обеспечения, администрирования персонального компьютера.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Сущность профессии менеджера	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Подбор информационного источника для анализа. Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию. Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой) Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов). Наглядность и иллюстративность примеров. Доказательство собственных утверждений. Общий аналитический вывод по заданию.	Индивидуальное задание	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
2	Тема 2. История становления менеджмента	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
3	Тема 3. Особенности профессиональной деятельности менеджера	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Подбор информационного источника для анализа. Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию. Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой) Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов). Наглядность и иллюстративность примеров. Доказательство собственных утверждений. Общий аналитический вывод по заданию.	Индивидуальное задание	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

4	Тема 4. Сфера деятельности менеджера	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
5	Тема 5. Профессиональные задачи и функции менеджера	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
6	Тема 6. Менеджер как субъект управления	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Полнота изложения Степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов Дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы Уровень владения тематикой Логичность подачи материала Правильность цитирования источников Правильное оформление работы Соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
7	Тема 7. Деловое общение менеджера	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Подбор информационного источника для анализа. Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию. Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой) Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов). Наглядность и иллюстративность примеров.	Индивидуальное задание	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

			Доказательство собственных утверждений. Общий аналитический вывод по заданию.		
8	Тема 8. Деловая карьера менеджера	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Формулировка конкретных проблем кейса. Подбор информационного источника по кейс-задаче. Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи. Презентация решений кейса.	Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
9	Тема 9. Личность менеджера	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Формулировка конкретных проблем кейса. Подбор информационного источника по кейс-задаче. Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи. Презентация решений кейса.	Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
10	Тема 10. Управленческая этика и этикет менеджера	УК-6 (ИУК-6.1 ИУК-6.2) ПК-10 (ИПК-10.1 ИПК-10.2)	Формулировка конкретных проблем кейса. Подбор информационного источника по кейс-задаче. Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи. Презентация решений кейса.	Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Экзамен	Ответ на билет	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания индивидуального задания

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Подбор информационного источника для анализа	Использует для анализа как рекомендованные источники информации преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	Использует для анализа более одного рекомендованного преподавателем источника информации	Использует для анализа только один рекомендованный преподавателем источник информации	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для анализа
Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию	Предоставляет ответы на все поставленные вопросы	Допускает неточности при ответе на вопросы	Отвечает только на один поставленный вопрос	Отсутствуют ответы на вопросы
Ответы на	Демонстрирует	Допускает	Называет один	Отсутствуют ответы

уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумеваемой)	полные ответы на все поставленные вопросы	ошибки в ответах на поставленные вопросы	требуемый факт подразумеваемой информации	на вопросы
Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов)	Аргументировано отвечает на поставленные вопросы, приводя критерии оценки в явления в задании	Допускает ошибки в аргументации критериев явления задания	Приводит только одно доказательство критерия оценки явления в задании	Аргументация и ответы отсутствуют
Наглядность и иллюстративность примеров	Раскрывает на примерах изученные теоретические положения	Допускает ошибки в примерах по изученным теоретическим положениям	Испытывает затруднения при иллюстрации примерами теоретических положений	Не демонстрирует наглядность и иллюстративность примеров
Доказательство собственных утверждений	Демонстрирует убедительные доказательства собственных суждений и выводов по решению поставленных задач в задании	Допускает неточности при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Испытывает затруднения при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Не приводит ни одного из аналитических фактов доказательства собственных суждений по выводам задания
Общий аналитический вывод по заданию	Представляет обоснованный вывод по заданию с указанием всех составляющих проведенного аналитического исследования	Допускает некоторые неточности при раскрытии составляющих проведенного аналитического исследования, составляющих вывод по заданию	Приводит вывод, носящий краткий характер и затруднительный для понимания	Отсутствует вывод по заданию

Шкала оценивания реферата

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
полнота изложения	Реферат является информативным, объективно передаёт исходную информацию, а также корректно оценивает материал, содержащийся в первоисточнике	Не раскрыты отдельные вопросы	Тема раскрыта частично	Тема раскрыта не полностью
степень использования в работе результатов исследований и установлены	В работе в полной мере использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе частично использованы результаты исследований и установленных научных фактов	В работе использованы некоторые результаты исследований и установленных научных фактов	В работе не использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме

х научных фактов		по данной теме	по данной теме	
дополнительные знания, использованные при написании работы	В работе в полной мере использованы дополнительные знания	В работе частично использованы дополнительные знания	В работе использованы некоторые дополнительные знания	В работе не использованы дополнительные знания
Уровень владения тематикой	Полностью владеет темой	Не владеет отдельными вопросами по данной теме	Частично владеет темой	Не владеет темой
логичность подачи материала	Материал изложен логично	Иногда логичность изложения нарушается	Логичность прослеживается слабо	Материал изложен нелогично
Правильность цитирования источников	Источники процитированы правильно, нет плагиата	Незначительные ошибки в цитировании	Грубые ошибки в цитировании источников	Допущен плагиат
правильное оформление работы	Реферат оформлен правильно	Незначительные ошибки в оформлении	Грубые ошибки в оформлении	Реферат оформлен неправильно
соответствие реферата стандартным требованиям	Реферат полностью соответствует стандартам	Реферат соответствует стандартам, но допущены незначительные отступления	Реферат частично соответствует стандартам	Реферат не соответствует стандартам

Шкала оценивания кейса

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Формулировка конкретных проблем кейса	Приводит точные формулировки проблем кейса, верно раскрывает содержание проблем	Допускает некоторые неточности при формулировке конкретных проблем кейса, а также в раскрытии содержания проблем	Демонстрирует недостаточно правильные формулировки проблем кейса	Допускает существенные ошибки при формулировке конкретных проблем кейса
Подбор информационного источника по кейс-задаче	Использует для задания как рекомендованные источники информации преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	Использует более одного рекомендованного преподавателем источника информации	Использует только один рекомендованный преподавателем источник информации	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для решения кейс-задачи
Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи	Доказательно приводит комплекс мероприятий по решению каждой проблемы кейс-задачи	Демонстрирует доказательства решения по отдельным проблемам	Демонстрирует не убедительные доказательства решения одной проблемы кейса	Не демонстрирует решения проблем кейса

Презентация решений кейса	Представляется обоснованный вывод решению поставленной задачи кейса	Испытывает затруднения при обоснованности вывода решений задачи кейса	Демонстрирует вывод, носящий краткий характер и затрудненный для понимания	Не приводит вывода
---------------------------	---	---	--	--------------------

Критерии оценивания ответа на билет:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены соответствующие задачи;
- в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;
- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;
- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии;
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции в согласно соответствующей оценке.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;
- в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;
- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими,
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции согласно соответствующей оценке.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;
- при ответах не выделялось главное;
- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;
- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы;
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции согласно соответствующей оценке.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он обнаруживает недостаточное освоения порогового уровня сформированности компетенций, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Примерные темы рефератов

1. Характеристика управленческого труда
2. Функции менеджмента
3. Элементы управленческого процесса
4. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента
5. Управленческие революции
6. Зарождение профессионального управления
7. Вклад в развитие управленческой мысли основоположников научного менеджмента
8. Школы в управлении
9. Руководитель и лидер современной организации.
10. Формальные и неформальные лидеры организации
11. Теории лидерства
12. Личностные характеристики менеджера
13. Ограничение эффективности менеджера
14. Этикет приветствий и представлений
15. Факторы и стадии карьерного роста
16. Взаимодействие профессиональной и внутриорганизационной карьеры
17. Роль самоменеджмента в организации обучения менеджменту
18. Тайм-менеджмент в работе руководителя
19. Методы развития лидерских качеств
20. Менеджмент: искусство и наука
21. Ответственность менеджера
22. Мировой опыт подготовки профессиональных менеджеров
23. Гуру менеджмента (по выбору)
24. Каким должен быть современный менеджер?
25. Успешный менеджмент в России (по выбору)

Примеры индивидуальных заданий

Задание «Команда или группа?»

Дайте ответ на представленные в таблице вопросы, позволяющие оценить коллектив, в котором Вы работаете (или другой известный Вам) как команду.

Вопросы позволяют выявить сплоченность группы. Итоги для анализа подводятся с использованием балльной оценки.

Анализ результатов: если оценка составляет 52 и более, группа является настоящей командой. Если 39 до 51, существует позитивное единство. Если 28 до 38 - слабое единство, возможно учеба в группе не приносит удовлетворение. Менее 26 баллов – группа не является командой.

Оценка коллектива как команды

Вопросы	Полностью не согласен	Скорее не согласен	Не знаю	Скорее согласен	Полностью согласен	Количество баллов
1. В коллективе регулярно проводятся встречи, которые посещают все работники	1	2	3	4	5	
2. Работники разделяют одни и те же цели (относительно заданий и оценки результатов работы)	1	2	3	4	5	
3. Основное внимание на встречах уделяется заданиям, дискуссии продолжительные и активные	1	2	3	4	5	
4. Конфликты и разногласия обсуждаются до тех пор, пока коллектив не находит решение	1	2	3	4	5	
5. Члены коллектива внимательно слушают друг друга	1	2	3	4	5	
6. Мы действительно доверяем друг другу, говорим откровенно	1	2	3	4	5	
7. Роли лидеров выполняем поочередно и совместно, каждый мог взять на себя инициативу, если это нужно	1	2	3	4	5	
8. Каждый находит способ внести свой вклад в подготовку проекта	1	2	3	4	5	
9. Я получаю удовлетворение, работая в коллективе	1	2	3	4	5	
10. Мы полностью доверяем друг другу	1	2	3	4	5	
11. В коллективе есть обратная связь, которая способствует эффективности	1	2	3	4	5	
12. Каждый отвечает за свою часть работы и за успех всего коллектива	1	2	3	4	5	
13. В коллективе уважают друг друга, нам нравится работать вместе	1	2	3	4	5	
Итого баллов						

Примеры кейсов

Кейс «Собственное дело»

Почти 15 лет Анастасия проработала инженером на крупном предприятии, одном из лучших в оборонной отрасли СССР. В течение последних лет на предприятии дела обстояли все хуже и хуже, не регулярно платили зарплату, заказы сократились и персонал отпускали в отпуск с

минимальной зарплатой. Два года назад на предприятии поменяли руководство, и казалось, что предприятие обретет второе дыхание, появились заказы, начались преобразования. Однако не все так просто, было принято решение о сокращении персонала и Анастасия попала в число сокращенных. Анастасия совершенно не ожидала, что может попасть под сокращение, так как руководитель всегда ее хвалил, она отличалась инициативностью и ответственностью.

Первое время она думала, что быстро найдет другую работу, но все оказалось сложнее, несколько месяцев поиска ни к чему не привели. Ее квалификация совершенно не интересовала работодателей. Пособие закончилось, сбережения тоже, и надо было принимать решение, что делать дальше. Случайно наткнулась на объявление в газете о возможности работать – подстригать газоны в частных хозяйствах. Решила попробовать и вскоре увлеклась. Анастасия всегда умела выполнять порученную работу хорошо, вовремя, очень аккуратно, была внимательна и очень вежлива, клиенты были очень довольны.

Сезон был в разгаре, и клиентов было много, явно не хватало рабочих рук, да и запросы клиентов были намного шире, чем простая стрижка газона. Анастасия постоянно думала, что могла бы основать собственное дело – ухаживать за газонами и разводить цветники. Мысль о том, что больше не будет зависеть от работодателя, быть хозяйкой и начальником самой себе не давала покоя. Было конечно немного страшно, но очень хотелось достичь успеха, тем более, что коттеджи росли как грибы, и все владельцы хотели иметь красивый газон. Сама ситуация толкала принять решение.

В новом сезоне Анастасия решила работать самостоятельно. Вначале было немного постоянных клиентов, и Анастасия справлялась сама, затем к концу первого года работы, круг постоянных клиентов стал расширяться, разнообразие услуг тоже, надо было ухаживать за цветами, стричь кустарники и т.д. Появилась уверенность, в постоянстве заработка, и она решила взять двух помощников, так как не успевала справляться. У нее появились мысли о расширении дела, тем более, что круг клиентов постоянно расширялся, и объем работ только увеличивался...

Вопросы:

1. Кто, по-вашему мнению, Анастасия – менеджер или предприниматель? Каким образом менялось положение Анастасии? Когда она перестала быть наемным работником?
2. Является ли Анастасия производственным менеджером собственного дела?
3. Какие виды работ Анастасия должна выполнять, кроме стрижки газона, с того момента, как стала работать самостоятельно?
4. Почему клиенты предпочитали работать с Анастасией?
5. Какие решения должна систематически принимать Анастасия, что оказывает влияние на эти решения?
6. От чего зависит график работы Анастасии, какие факторы влияют?

7. Что необходимо было иметь, чтобы начать работать самостоятельно?
8. Представьте рабочий день Анастасии, из каких видов деятельности он состоит? Какие функции выполняет Анастасия?
9. Занимается ли Анастасия управлением? Какие виды работы относятся к управленческой деятельности?
10. Что является гарантией успеха для Анастасии?

Список вопросов к экзамену

1. Предмет, цель и задачи дисциплины «Введение в профессиональную деятельность»
2. Особенности экономического образования в России
3. Роль управленческих кадров в экономическом развитии страны
4. Роль управленческих кадров в развитии организации
5. Тенденции в развитии современного менеджмента
6. Эффективность работы менеджера
7. Показатели эффективности управления
8. Инновационные технологии в менеджменте
9. Особенности управленческого труда
10. Пути повышения работоспособности менеджера
11. Труд менеджеров современного предприятия
12. Функциональные обязанности менеджера
13. Методы достижения целей менеджера
14. Управленческое решение как результат управленческого труда
15. Современные информационные технологии и средства коммуникации в работе менеджера
16. Особенности управления человеческими ресурсами
17. Работа линейных и функциональных менеджеров
18. Разделение труда в менеджменте
19. Требования, предъявляемые к руководителю
20. Роли менеджера в организации
21. Теории лидерства и власти в организации
22. Уровни управления
23. Типы профессии менеджера
24. Конфликты в профессиональной деятельности менеджера
25. Стили руководства и их характеристика
26. Профессиональный инструментарий менеджера
27. Методы управления
28. Должностные обязанности менеджера
29. Американская модель менеджмента
30. Японская модель менеджмента
31. Методы самоменеджмента
32. Основные подходы в управлении
33. Социальная ответственность менеджмента
34. Информационное обеспечение системы менеджмента и организация

- распространения информации
35. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента
 36. Стиль менеджмента и имидж менеджера.
 37. Власть и влияние в менеджменте
 38. Механизм влияния менеджера на подчинённых
 39. Принципы деятельности менеджера
 40. Этические аспекты работы менеджера
 41. Специфика профессиональной деятельности менеджера в современных социально-экономических условиях
 42. Общение как инструмент профессиональной деятельности менеджера
 43. Функции, виды и уровни делового общения
 44. Деловая карьера менеджера
 45. Планирование карьеры.
 46. Правовые аспекты деятельности менеджера
 47. Американская модель управления
 48. Японская модель управления
 49. Европейская модель управления
 50. Российская модель управления

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

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета.

Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») и заносятся в зачётно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка».

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами Института порядке.

5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся в рамках проведения контроля наличия у обучающихся сформированных результатов обучения по дисциплине

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Вариант 1

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	УК-6	11	УК-6
2	ПК-10	12	ПК-10
3	ПК-10	13	ПК-10
4	УК-6	14	УК-6
5	ПК-10	15	ПК-10
6	ПК-10	16	ПК-10
7	УК-6	17	УК-6
8	ПК-10	18	ПК-10
9	ПК-10	19	ПК-10
10	УК-6	20	ПК-10

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	1	11	3
2	3	12	3
3	2	13	2
4	1	14	1
5	1	15	2
6	2	16	2
7	4	17	1
8	4	18	2
9	4	19	1
10	4	20	4

Задание № 1.

Менеджмент – это:

Ответ:

- 1.** умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации
2. искусство
3. наука + опыт
4. практика управления

Задание № 2.

Является ли управление производительным трудом:

Ответ:

1. да, т. к. управление создает новую стоимость
2. нет, это всего лишь надзор и контроль
- 3.** да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма
4. нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

Задание № 3.

Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

Ответ:

1. обязанность менеджера
- 2.** функции менеджмента
3. этапы планирования
4. новый метод управления

Задание № 4.

В теории менеджмента к функциям управления относятся:

Ответ:

- 1.** контроль
2. финансовый менеджмент
3. маркетинг
4. ценообразование

Задание № 5.

Основоположник научной школы управления:

Ответ:

- 1.** Ф.Тейлор

2. А.Файоль
3. Э.Мэйо
4. А.Богданов

Задание № 6.

Основоположник административной (классической) школы управления:

Ответ:

1. Ф.Тейлор
2. А.Файоль
3. Э.Мэйо
4. А.К. Альдерфер

Задание № 7.

Менеджмент, как наука об управлении, стала рассматриваться с появлением:

Ответ:

1. современных количественных методов обоснования управленческих решений
2. школы "человеческих отношений"
3. достижений психологической и социологической наук, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления
4. классической школы управления

Задание № 8.

Какая школа предусматривает три подхода к управлению: процессный, количественный и ситуационный:

Ответ:

1. классическая школа управления
2. административная школа
3. школа человеческих отношений
4. школа науки управления

Задание № 9.

Какие из положений относятся к новой концепции управления компанией:

Ответ:

1. основная задача менеджмента - рациональная организация производства
2. ориентация на качество продукции и услуг
3. ситуационный подход к управлению
4. основной источник прибыли – работник и производительность труда

Задание № 10.

Что представляет собой организация с позиции теории открытых систем:

Ответ:

1. сообщество индивидов, объединенных общей целью
2. четко регламентированная структура взаимоотношений должностных позиций
3. система, направленная на достижение целей функционирования
4. механизм взаимодействия и адаптации к внешним воздействиям, обмен с внешней средой

Задание № 11.

Внутренняя среда организации - это:

Ответ:

1. капитал, люди, технология
2. нельзя дать точное определение, т.к. каждая организация имеет свой набор компонентов
3. часть общей среды, которая находится в рамках организации
4. партнёры по бизнесу

Задание № 12.

К какой функции относится разработка новых товаров и услуг:

Ответ:

1. маркетинг
2. дилерская услуга
3. инновация
4. производство

Задание № 13.

Кто из руководителей компании отвечает за определение цели её развития:

Ответ:

1. менеджеры
2. совет директоров
3. руководители бизнес-единиц
4. все сотрудники

Задание № 14.

Конкретные конечные результаты, которые хотела бы достичь организация - это:

Ответ:

1. цели
2. миссия

3. стратегия
4. тактика деятельность организации

Задание № 15.

Миссия фирмы – это:

Ответ:

1. максимизация прибыли
2. внешнее предназначение фирмы
3. цель, связанная со снижением издержек
4. мотивация ее персонала

Задание № 16.

Стратегия дифференциации особенно успешна:

Ответ:

1. в условиях массового спроса
2. в условиях, когда многие покупатели заинтересованы в особых характеристиках товара
3. в условиях ценовой конкуренции
4. в условиях отсутствия конкуренции

Задание № 17.

Вновь образованное предприятие направляет свои ресурсы на разработку и вывод на рынок нового товара. Какая конкурентная стратегия применяется в этом случае:

Ответ:

1. стратегия первопроходца
2. стратегия низких издержек
3. стратегия дифференциации продукции
4. стратегия фокусирования

Задание № 18.

Финансовая стратегия выступает в качестве:

Ответ:

1. ведущей стратегии
2. функциональной стратегии
3. корпоративной стратегии
4. деловой стратегии

Задание № 19.

Чем характеризуется компромисс при принятии решения:

Ответ:

1. установление некоего среднего результата в споре двух сторон
2. уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другой
3. принятием решения, учитывающего мнения независимых сил
4. продвижение решения, выгодного руководителю

Задание № 20.

В процессе практической работы менеджерам следует опираться на следующие виды планов:

Ответ:

1. оперативные
2. бизнес-план
3. стратегические, с обоснованием основных направлений оперативной деятельности по различным составляющим: производство, транспортировка, торговля, финансовая деятельность и др.
4. взаимоувязанную систему планов с учетом оперативной деятельности и стратегии развития организации

Вариант 2

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	УК-6	11	УК-6
2	ПК-10	12	ПК-10
3	ПК-10	13	ПК-10
4	УК-6	14	УК-6
5	ПК-10	15	ПК-10
6	ПК-10	16	ПК-10
7	УК-6	17	УК-6
8	ПК-10	18	ПК-10
9	ПК-10	19	ПК-10
10	ПК-10	20	УК-6

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	2	11	4
2	4	12	1
3	4	13	1
4	1	14	4
5	2	15	3
6	1	16	3
7	4	17	2
8	3	18	4
9	2	19	4

10	4	20	1
----	---	----	---

Задание № 1.

Бизнес-план для менеджеров организации:

Ответ:

1. должен быть документом, в основных чертах обеспечивающим организованность работы
2. должен быть документом, жестко и однозначно регламентирующим предстоящую работу организации
3. может иметь разную степень жесткой регламентации для различных иерархических уровней менеджеров: для одних планы – это «слуга», для других – «господин»
4. это - декларация о намерениях

Задание № 2.

Кому необходим бизнес-план:

Ответ:

1. только руководителям и сотрудникам
2. инвесторам, банкам, налоговой службе
3. это – формальный документ, дань моде; мало, что даёт при изменчивой обстановке
4. всем категориям субъектов отношений

Задание № 3.

Основные недостатки дивизиональных структур:

Ответ:

1. отсутствие творческих решений
2. низкий уровень мотивации сотрудников
3. увеличенные затраты на управление за счет повторяемости процессов
4. опасность разделения системы на самостоятельные подсистемы (в бизнесе)

Задание № 4.

Какие основные преимущества матричных структур:

Ответ:

1. возможность быстрого освоения новых изделий
2. эффект двойного подчинения
3. возможно использование специалистов невысокого профессионального уровня
4. сбалансированный кадровый состав организации

Задание № 5.

Процесс деления организации на блоки, которые могут называться отдельными отделами, отделениями или секторами, называется:

Ответ:

1. анализом организации
2. департаментализацией
3. проектированием
4. интегрированием

Задание № 6.

При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным:

Ответ:

1. да
2. нет
3. желательно
4. не обязательно

Задание № 7.

Линейная система управления в социальных организациях применяется для:

Ответ:

1. предприятий большой размерности
2. предприятий средней размерности
3. предприятий со сложной технологией производства
4. небольших предприятий

Задание № 8.

Сущность ситуационного подхода состоит в следующем:

Ответ:

1. знание методов профессионального управления, доказавших свою эффективность
2. умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций
3. правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов и применение адекватных методов
4. применение способов действий, вызывающих удовлетворительное отношение руководителя

Задание № 9.

Аутсорсинг – это:

Ответ:

1. выполнение всех функций, необходимых для производственной деятельности компании

2. вывод за пределы компании непрофильных функций и видов деятельности

3. вывод сотрудников из штата компании-заказчика в штат компании-подрядчика

4. передача всех функций сторонним организациям

Задание № 10.

Для чего осуществляется делегирование полномочий подчинённым:

Ответ:

1. для оптимального решения комплексной задачи

2. для сохранения "группового" стиля работы

3. для проверки квалификации подчиненных

4. для разгрузки самого руководителя

Задание № 11.

Процесс регулирования разных видов деятельности, структур организации - это:

Ответ:

1. анализ среды и стратегическое планирование

2. контроль

3. мотивация

4. координация

Задание № 12.

Предварительный, заключительный и текущий контроль - это:

Ответ:

1. этапы контроля

2. методы контроля

3. объекты контроля

4. принципы контроля

Задание № 13.

Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является:

Ответ:

1. бюджет

2. заключение аудиторской организации

3. баланс

4. финансовый отчет за прошедший период времени

Задание № 14.

Система контроля качества на современном предприятии должна опираться:

Ответ:

1. на четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов
2. на оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса
3. на жесткий аппарат контроля на выходе готовой продукции
- 4.** на оценку качества продукции на всех стадиях жизненного цикла

Задание № 15.

Задача предварительного контроля:

1. контроль результатов выполнения плана
2. контроль хода выполнения плана
- 3.** контроль готовности к выполнению плановых задач
4. контроль каждой отдельной операции

Задание № 16.

Наемный профессиональный управляющий - это:

Ответ:

1. собственник
2. предприниматель
- 3.** менеджер
4. консультант

Задание № 17.

Что требует от менеджера иметь креативное мышление:

Ответ:

1. гарантирует более устойчивое управление
- 2.** дает возможность генерировать нестандартные решения
3. сокращает время на принятие решения
4. снижает затраты на управление

Задание № 18.

Какими основными чертами должен обладать такой архитип управляющего как "лидер":

Ответ:

1. способность определить место сбой и принять корректирующие меры
2. умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
3. быть творческим человеком

4. умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала

Задание № 19.

Основная причина создания команды в организации:

Ответ:

1. экономия времени
2. экономия человеческих ресурсов
3. мода
- 4.** возможность синергии

Задание № 20.

Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, не используя властные полномочия:

Ответ:

- 1.** лидерство
2. руководство
3. дифференциация
4. мотивация

Вариант 3

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	УК-6	11	УК-6
2	ПК-10	12	ПК-10
3	ПК-10	13	ПК-10
4	УК-6	14	УК-6
5	ПК-10	15	ПК-10
6	ПК-10	16	ПК-10
7	УК-6	17	УК-6
8	ПК-10	18	ПК-10
9	ПК-10	19	ПК-10
10	УК-6	20	ПК-10

Ключ ответов

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	3	11	1

2	1	12	1
3	1	13	4
4	4	14	2
5	2	15	3
6	4	16	3
7	3	17	3
8	1	18	4
9	3	19	3
10	4	20	1

Задание № 1.

Метод ротации, как характерная черта национального менеджмента, наиболее часто используется в:

Ответ:

1. США
2. России
3. Англии
4. Японии

Задание № 2.

Стиль управления - это:

Ответ:

1. манера поведения и форма взаимодействия с подчиненными
2. форма отношений с руководством организации
3. совокупность методов для выполнения своих функциональных обязанностей
4. распорядок работы учреждения

Задание № 3.

Повышению эффективности использования кадровых ресурсов способствует:

Ответ:

1. поведенческий подход в управлении персоналом
2. использование плоских организационных структур управления
3. использование организационных интеграций типа «стратегический альянс»
4. снижение издержек на оплату труда персонала

Задание № 4.

Деятельность по организации выполнения подчиненными поставленных задач - это:

Ответ:

1. лидерство

2. мотивация
3. координация
4. организовывание

Задание № 5.

Какие группы факторов учитываются в мотивационной модели Ф. Герцберга:

Ответ:

1. социальные и мотивирующие
2. гигиенические и мотивационные
3. ожидания и социальной справедливости
4. комплексные

Задание № 6.

Какие группы потребностей рассматриваются в модели мотивации А. Маслоу:

Ответ:

1. социальной справедливости
2. кнута и пряника
3. потребность в деньгах
4. социальные, уважение личности, самоутверждение

Задание № 7.

Основные факторы модели мотивации В. Врума:

Ответ:

1. потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
2. сложность и напряженность работы и справедливость вознаграждения
3. ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
4. гигиенические факторы; факторы, связанные с характером и существом работы

Задание № 8.

Что имеет первостепенное значение при назначении нового сотрудника на должность, где определяющим фактором являются технические знания:

Ответ:

1. образование и предшествующая деятельность
2. личные качества
3. психологическая совместимость кандидата с руководителем
4. умение руководить

Задание № 9.

Процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям:

Ответ:

1. планирование
2. организация
- 3. мотивация**
4. результаты анализа, аудита

Задание № 10.

Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте:

Ответ:

1. перспектива карьерного роста
2. соответствие специализации
3. справедливое вознаграждение
- 4. профессиональная и социальная адаптация**

Задание № 11.

Что включает в себя понятие организационной культуры:

Ответ:

- 1. поведение и действия сотрудников, ценностные ориентации, символика и обряды**
2. уровень общей культуры общества
3. уровень культуры отдельных сотрудников организации
4. наличие команды единомышленников

Задание № 12.

Кто управляет формированием организационной культуры:

Ответ:

- 1. руководители подразделений (организаций)**
2. все сотрудники
3. неформальные лидеры организации
4. никто

Задание № 13.

Почему методы прямого принуждения и страха наказания вытесняются методами социального побуждения:

Ответ:

1. механизм принуждения престал обеспечивать развитие производства

2. стало не выгодно содержать большой штат сотрудников
3. трудно подготовить менеджера, способного эффективно использовать инструменты принуждения
4. рабочее движение добилось определенной защищенности от прямого принуждения

Задание № 14.

Какой из подходов характеризуется учётом способностей и мотивацией людей к труду:

1. структурный
2. поведенческий
3. линейный
4. матричный

Задание № 15.

Что является признаком бюрократического управления:

Ответ:

1. отсутствие инициативы сотрудника, приоритета личных интересов
2. блокирование предпринимательской деятельности
3. формальный подход
4. некомпетентность руководителя

Задание № 16.

Основные черты российского менеджмента:

Ответ:

1. высокий научно-интеллектуальный потенциал
2. реализация инновационных идей
3. традиции технократического подхода к управлению
4. развитие образования и профессиональной подготовки менеджеров

Задание № 17.

Какими должны быть цели организации:

Ответ:

1. обязательно долгосрочными и труднореализуемыми
2. легкорезализуемыми
3. конкретными и измеримыми
4. не взаимосвязанными друг с другом

Задание № 18.

Мотивация - это:

1. внутренние ценностные представления человека
2. система поощрений хорошей работы

3. позиция, уклоняющая работника от целенаправленных действий
 4. метод побуждения людей к труду

Задание № 19.

Проблема в системе управления – это:

Ответ:

1. направление исследования системы управления
2. совокупность информации о состоянии системы управления
- 3.** противоречие, требующее нахождения метода решения и самого решения
4. кризисная ситуация, требующая немедленного принятия радикальных мер

Задание № 20.

Конфликты в организации неизбежны и их надо воспринимать:

Ответ:

- 1.** как должное
2. конфликты надо использовать в интересах организации
3. с конфликтами надо бороться во что бы то ни стало
4. с конфликтами лучше не бороться: они разрешатся сами собой

Вариант 4

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	УК-6	11	УК-6
2	ПК-10	12	ПК-10
3	ПК-10	13	ПК-10
4	УК-6	14	УК-6
5	ПК-10	15	ПК-10
6	ПК-10	16	ПК-10
7	УК-6	17	УК-6
8	ПК-10	18	ПК-10
9	ПК-10	19	ПК-10
10	ПК-10	20	УК-6

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	3	11	2
2	3	12	3
3	1	13	2
4	3	14	4
5	4	15	2
6	1	16	4
7	3	17	1

8	3	18	2
9	1	19	2
10	1	20	3

Задание № 1.

Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»?

Ответ:

1. быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу
2. иметь аналитический склад ума
- 3.** быть предельно объективным и полагаться на факты и логику
4. методичность в работе, прогнозирование будущего

Задание № 2.

Какие основные факторы участвуют в модели мотивации В. Врума?

Ответ:

1. потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
2. сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения
- 3.** ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
4. гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы

Задание № 3.

Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?

Ответ:

- 1.** успех
2. деньги
3. свобода
4. безопасность

Задание № 4.

Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»?

Ответ:

1. зарплата
2. карьера
- 3.** сама работа
4. признание окружения

Задание № 5.

Основным правилом при определении уровня зарплаты является:

Ответ:

1. определенный законом минимальный уровень
2. определенная штатным расписанием ставка
3. уровень оплаты в фирмах конкурентах
- 4.** абсолютно точное и объектное определение характера вложенного труда и исследующая всесторонняя и беспристрастная его оценка

Задание № 6.

Основным в управлении по целям является выработка целей

Ответ:

- 1.** сверху вниз по цепи инстанций
2. снизу вверх
3. снизу вверх и сверху вниз
4. по матричной схеме

Задание № 7.

Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?

Ответ:

1. научное управление
2. административное управление
- 3.** новая экономическая политика
4. человеческие отношения

Задание № 8.

Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:

Ответ:

1. гибкой
2. саморегулируемой
- 3.** стабильной и прочной
4. все перечисленное

Задание № 9.

Почему именно США стали родиной современного управления?

Ответ:

- 1.** отсутствие проблем с происхождением, национальностью
2. поддержка идеи образования для всех, огромный рынок рабочей силы
3. образование монополий

4. все перечисленное

Задание № 10.

Ключевым фактором в любой модели управления являются:

Ответ:

1. люди
2. средства производства
3. финансы
4. структура управления

Задание № 11.

Целью классической школы управления было создание

Ответ:

1. методов нормирования труда
2. универсального принципа управления
3. условий трудовой деятельности работников
4. методов стимулирования производительности труда

Задание № 12.

«Отцом научного управления» часто называют:

Ответ:

1. А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования

2. Фрэнк и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их тербллагами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего

3. Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений

4. Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание

Задание № 13.

Какой из неформальных методов прогнозирования позволяет получать наиболее ценную информацию?

Ответ:

1. наглядная информация

2. промышленный шпионаж
3. письменная информация
4. информация в глобальных сетях

Задание № 14.

Технология мелкосерийного или единичного производства обычно применяется в таких компаниях как

Ответ:

1. «Макдональдс»
2. «Форд»
3. «Шелл»
4. «Боинг»

Задание № 15.

Ступени мотивации по Маслоу – это

Ответ:

1. потребность развития и признания
2. потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности
3. социальная потребность и потребность в защищенности
4. основные потребности

Задание № 16.

На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?

Ответ:

1. работа с людьми
2. работа с людьми и информацией
3. работа с предметами и людьми
4. работа с людьми, работа с людьми и информацией и работа с предметами и с людьми

Задание № 17.

Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:

Ответ:

1. люди – продукция – прибыль
2. прибыль – люди – продукция
3. продукция – прибыль – люди
4. люди – прибыль – продукция

Задание № 18.

Правило – это:

Ответ:

1. последовательность действий, которые следует предпринять в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению
2. гарантия выполнения конкретных действий конкретными способами в специфической единичной ситуации
3. конкретно сформулированный опыт прошлого
4. последовательность операций

Задание № 19.

Какова важнейшая функция управления?

Ответ:

1. получение максимальной прибыли
2. создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия
3. минимизация налоговых платежей
4. завоевывание новых рынков сбыта

Задание № 20.

Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?

Ответ:

1. степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы
2. степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя
3. уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат
4. уровень превышения своих полномочий