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

АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ
Дата: 17.09.2025 15:26:04 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
_____ А.Ю. Жильников
«17» сентября 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Менеджмент
(наименование дисциплины)

Основы экономической безопасности
(наименование ДПП профессиональной переподготовки)

Форма обучения Очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж
2025

Фонд оценочных средств по дисциплине рассмотрен и одобрен на заседании кафедры прикладной информатики.

Протокол от «01» сентября 2025 г. № 1

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

Директор ООО «НСКОМ» Петров Р.А.
(должность, наименование организации, ФИО, подпись, печать)

Директор ООО «СТРОЙЦЕХ Регион» Белозеров Ф.Ф.
(должность, наименование организации, ФИО, подпись, печать)

Директор ООО «Ангелы АйТи» Попов Р.И.
(должность, наименование организации, ФИО, подпись, печать)

Заведующий кафедрой _____ М.С. Агафонова
(подпись) (инициалы, фамилия)

Руководитель обучения по программе _____ М.С. Агафонова
(подпись) (инициалы, фамилия)

Разработчики:

Доцент А.А. Галкин

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ДПП

Целью проведения дисциплины Менеджмент является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-4	Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно- управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов

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

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-4. Способен разрабатывать и принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, планировать и организовывать профессиональную деятельность, осуществлять контроль и учет ее результатов.	**ИОПК 4.1** Разрабатывает и принимает обоснованные организационно-управленческие решения в области обеспечения экономической безопасности	ЗНАТЬ – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией. УМЕТЬ – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией. ВЛАДЕТЬ – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно- управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией.

	ИОПК 4.2 Проводит анализ факторов внутренней и внешней среды функционирования хозяйствующего субъекта	ЗНАТЬ – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно- управленческих решений. УМЕТЬ – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений ВЛАДЕТЬ – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией.
	ИОПК 4.3 Организует плановую работу в соответствии с профилем предприятия	ЗНАТЬ – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта. УМЕТЬ – организовывать плановую работу хозяйст вующего субъекта. ВЛАДЕТЬ – навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия.
	ИОПК 4.4 Осуществляет контроль и учет результатов в профессиональной деятельности	ЗНАТЬ – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово-хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. УМЕТЬ – применять методы осуществления контрольно- ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. ВЛАДЕТЬ – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета.

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

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенции (части компетенций)	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Введение в курс менеджмента.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений; – организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих решений методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – навыками организации планирования профессиональной		

			деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета		
2	Тема 2. Законы, принципы и методы менеджмента.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений; – организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих решений методами управления организацией и навыками		

			разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета		
3	Тема 3. Эволюция управленческой мысли.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений; – организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-		

			управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих решений методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета		
4	Тема 4. Функции менеджмента.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений; – организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения		

			экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих решений методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета		
5	Тема 5. Организационная структура управления.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений; – организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных		

			ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих решений методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных		

			бухгалтерского учета		
6	Тема 6. Руководитель, его деловые качества и взаимоотношения с подчиненными.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений;	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			– организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих решений методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального		

			оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета		
7	Тема 7. Стили управления в менеджменте.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений; – организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией;		

			– навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета		
8	Тема 8. Лидерство в менеджменте.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений; – организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-		

			управленческих методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета		
9	Тема 9. Основы управления персоналом.	ОПК-4 (ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4)	Знать: – современные методы управления организацией для обеспечения экономической безопасности, особенности разработки и принятия экономически обоснованных организационно-управленческих решений для осуществления управления организацией; – основы разработки планов, разрабатываемых на предприятии для обоснования организационно-управленческих решений; – основы организационного обеспечения плановой работы хозяйствующего субъекта; – правила и порядок организации, планирования и проведения контрольно-ревизионных проверок	Устный опрос, доклад, тесты, решение ситуационных задач	«Зачтено» «Не зачтено»

			финансово- хозяйственной деятельности; – методы организации профессиональной деятельности и осуществления контроля и учета ее результатов. Уметь: – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – разрабатывать и принимать экономически обоснованные организационно-управленческие решения для осуществления эффективного управления организацией; – применять приемы и методы экономического обоснования организационно-управленческих решений; – организовывать плановую работу хозяйствующего субъекта; – применять методы осуществления контрольно-ревизионных проверок и проверок и проводить оценку результатов для выявления типичных ошибок и нарушений в деятельности хозяйствующих субъектов в целях их предотвращения; – применять методы контроля за достоверностью бухгалтерской отчетности для обеспечения экономической безопасности предприятий. Владеть: – методами управления организацией и навыками разработки и		

			экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – методами разработки и выбора оптимальных плановых организационно-управленческих методами управления организацией и навыками разработки и экономического обоснования организационно-управленческих решений для осуществления эффективного управления организацией; – навыками организации планирования профессиональной деятельности в соответствии с профилем предприятия; – методами контроля и ревизии к конкретным объектам про- верки; – навыками документального оформления материалов контрольных и ревизионных проверок, основанных на практических примерах; – навыками формирования учетно-отчетной документации и организации контроля целесообразности и достоверности данных бухгалтерского учета		
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Зачет	Ответ на билет	«Зачтено» «Не зачтено»

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

1. Критерий оценивания устного ответа:

Зачтено – хорошее знание основных терминов и понятий курса, последовательное изложение материала курса, умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов, достаточно полные ответы на

вопросы, умение использовать фундаментальные понятия из базовых дисциплин при ответе.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

2. Критерии оценивания доклада:

Зачтено – содержание основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме, основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно, возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах, основные категории применяются для изложения материала.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

3. Критерии оценивания тестирования:

Оценка «отлично» – 86 % – 100 % правильных ответов.

Оценка «хорошо» – 70 % – 85 % правильных ответов.

Оценка «удовлетворительно» – 51 % – 69 % правильных ответов.

Оценка «неудовлетворительно» – 50 % и менее правильных ответов.

4. Критерии оценивания решения ситуационных задач:

Зачтено – ответ на вопрос задачи дан правильный, объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями или решение подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, или ответ на вопрос задачи дан правильный, объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием.

Не зачтено – не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

5. Критерии оценивания ответа на зачете:

Критерии «зачтено»:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально решены соответствующие задачи;

- в ответах выделялось главное;

- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;

- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи;

- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины

Критерии «не зачтено» - обучающийся 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

1 ЭТАП – Текущий контроль освоения дисциплины

3.1. «Вопросы для устного опроса»:

1. Понятие и сущность менеджмента организации. Главные задачи менеджмента.
2. Виды и уровни управления, управляющая и управляемая подсистем.
3. Социальная ответственность современного менеджера.
4. Основные законы управления.
5. Принципы менеджмента, принципы организации управления предприятием.
6. Методы менеджмента.
7. Стадии развития менеджмента.
8. Основные теории и представители научной школы менеджмента.
9. Основоположники классического и современного менеджмента.
10. Понятие функций менеджмента.
11. Классификация функций менеджмента.
12. Общие функции менеджмента.
13. Понятие и сущность организационной структуры управления.
14. Типы организационных структур управления.
15. Правила формирования организационных структур управления.
16. Понятие управленческой деятельности и ее особенности.
17. Деловые качества руководителя.
18. Власть и влияние в менеджменте.
19. Понятие стиля управления.
20. Основные концепции стиля управления.
21. Шкала Лайкерта, решетка Блейка и Дж. Моутона.
22. Рекомендации по совершенствования стиля управления.
23. Понятие лидерства.
24. Модель Фидлера, Херсея-Бланчарда, Хауза-Митчела, Врума-Йеттона-Яго: сравнительный анализ.
25. Основные рекомендации по формированию лидерского стиля.
26. Понятие персонал-менеджмента. Концепции управления персоналом.
27. Система управления персоналом.
28. Понятие кадровой политики.
29. Основные процессы управления персоналом.

3.2. «Примерный перечень тем докладов»:

1. Понятие и особенности менеджмента.
2. Система, виды и уровни управления.
3. Менеджмент: тип управления, концепция, профессионализм.
4. Законы, закономерности и принципы менеджмента.
5. Механизмы менеджмента: средства и методы управления.
6. Методология и организация менеджмента.
7. Особенности российского менеджмента.
8. Эволюция научных взглядов на менеджмент.
9. Научные школы менеджмента.
10. Основоположники классического и современного менеджмента.
11. Развитие менеджмента в 60-80-е годы.
12. Этапы развития менеджмента в России.
13. Особенности современного менеджмента предприятий.
14. Содержание и классификация функций менеджмента.
15. Характеристика общих функций менеджмента.
16. Характеристика специальных функций менеджмента.
17. Делегирование как функция управления.
18. Мотивация как функция управления.
19. Теории содержания мотивации.
20. Теории процесса мотивации.
21. Коммуникация как функция менеджмента.
22. Организация деловых коммуникаций.
23. Конфликты и стрессы в работе менеджера.
24. Принятие управленческих решений как функция менеджмента.
25. Классификация и технологический процесс принятия решений.

Задания закрытого типа (Тестовые задания)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	16	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
2	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	17	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
3	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	18	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
4	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3	19	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3

		ИОПК-4.4			ИОПК-4.4
5	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	20	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
6	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	21	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
7	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	22	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
8	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	23	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
9	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	24	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
10	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	25	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
11	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	26	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
12	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	27	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
13	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	28	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
14	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	29	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
15	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	30	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	1	16	1

2	1	17	2
3	2	18	2
4	1-3-5-4-2	19	1,3
5	3	20	3
6	2-1-4-3	21	1,2
7	2	22	1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В
8	2,3	23	1-Г; 2-В; 3-А; 4-Б; 5-Д
9	1-В; 2-Г; 3-А; 4-Б	24	3
10	2	25	1,3
11	1	26	1-В; 2-Б; 3-А; 4-Г
12	1,2	27	1,2,3
13	2	28	1-В; 2-А; 3-Б; 4-Г
14	1	29	4-1-2-3
15	1,3	30	1-В; 2-А; 3-В; 4-Г

Примерные тестовые задания для проведения текущего контроля по темам дисциплины:

Тема 1. Введение в курс менеджмента

Задание № 1
Менеджмент – это:

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

1. цели;
2. миссия;
3. стратегия;
4. тактика деятельность организации.

Задание № 3
Миссия фирмы – это:

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

Задание № 4

Установите верную последовательность потребностей согласно теории А. Маслоу (в порядке от первичных потребностей к вторичным):

1. потребность в самовыражении;
2. физиологические потребности;
3. потребность в уважении;
4. потребность в защищённости (безопасности);
5. потребность в принадлежности, взаимодействии, привязанности, поддержке.

Тема 2. Законы, принципы и методы менеджмента

Задание № 5

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

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 № 6

Укажите правильную последовательность этапов структуризации процесса принятия и выполнения решений:

1. разработка вариантов решений;
2. постановка проблемы;
3. оценка выполнения решения;
4. организация выполнения решения.

Задание № 7

Является ли управление производительным трудом:

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.

Тема 3. Эволюция управленческой мысли

Задание № 8

Какие бывают виды разделения труда менеджеров?

1. функциональное;
2. горизонтальное;
3. вертикальное;
4. прямое.

Задание № 9

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Столбец 1		Столбец 2	
1	Планирование	А	создание условий для совместной эффективной работы людей, направленной на достижение целей фирмы.
2	Контроль	Б	процесс, побуждающий человека к деятельности для достижения личных целей и (или) целей организации.
3	Организация	В	процесс обоснования направлений и параметров развития организации, способов достижения этих параметров с учетом внутренних возможностей организации и ее взаимодействия с внешней средой.
4	Мотивация	Г	проверка выполнения поставленных задач, исходящих из стратегических и тактических целей организации.

Задание № 10

Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

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

Тема 4. Функции менеджмента

Задание № 11

В теории менеджмента к функциям управления относятся:

1. контроль;

2. финансовый менеджмент;
3. маркетинг;
4. ценообразование.

Задание № 12
Выберите правильные функции менеджмента:

1. планирование;
2. коодинирование;
3. распределение;
4. стимулирование.

Задание № 13
Стратегия дифференциации особенно успешна:

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 № 14
Вновь образованное предприятие направляет свои ресурсы на разработку и вывод на рынок нового товара. Какая конкурентная стратегия применяется в этом случае:

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

Задание № 15
Функции административно-оперативного управления:

1. определение структуры предприятий;
2. периодическое или непрерывное сравнение;
3. установление ответственности;
4. координацию прохождения внутрипроизводственных заказов.

Задание № 16
Дайте правильное определение функции координации:

1.управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений;

2. управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
3. это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования;
4. это обеспечение согласованности действий всех звеньев компании, а также сохранение и поддержание работоспособности и эффективности предприятия.

Задание № 17
Назовите функции менеджмента:

1. ритмичность;
2. мотивация;
3. законность;
4. мониторинг.

Тема 5. Организационная структура управления

Задание № 18
Задача регулирования:

1. обновление планируемых заданий;
2. обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей;
3. корректировка результатов деятельности;
4. координация задач организации.

Задание № 19
Виды регулирования:

1. реактивное;
2. операционное;
3. упреждающее;
4. сопровождающее.

Задание № 20
При каком виде регулирования проблема рассматривается как потенциальная возможность:

1. реактивное;
2. операционное;
3. упреждающее
4. сопровождающее.

Задание № 21

Назовите этапы регулирования:

1. информационная подготовка для принятия решений;
2. разработка и принятие решений;
3. определение структуры предприятия;
4. распределение обязанностей.

Тема 6. Руководитель, его деловые качества и взаимоотношения с подчиненными

Задание № 22

Установите соответствие между стилями руководства и их содержанием:

Столбец 1		Столбец 2	
1	Демократический стиль руководства	А	руководитель предоставляет широкую свободу и автономию подчиненным.
2	Либеральный стиль руководства	Б	подчиненные участвуют в принятии решений и разделяют ответственность.
3	Авторитарный стиль руководства	В	полное подчинение лидеру не только в делах, но и в мыслях - неограниченная власть.
4	Диктаторский стиль руководства	Г	руководитель единолично принимает решения и требует от подчиненных их точного исполнения.

Задание № 23

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Столбец 1		Столбец 2	
1	Предварительный контроль	А	осуществляется после реализации решения для проверки правильности его исполнения.
2	Текущий контроль	Б	контроль со стороны внешних организаций: вышестоящих организаций и государственных органов.
3	Заключительный контроль	В	осуществляется в процессе исполнения принятых решений для своевременного выявления отклонений, препятствующих исполнению решений в полном объёме, нужного качества и в установленные сроки.
4	Внешний контроль	Г	проводится до принятия решения по тому или иному вопросу в целях предупреждения неверных или необоснованных решений.
5	Внутренний контроль	Д	система контроля, организованная внутри предприятия.

Задание № 24
Что входит в функции руководителя:

1. подготовку доклада и проекта решения;
2. подготовку документов и помещения. Планирование совещания**;**
3. планирование совещания;
4. информирование сотрудников о совещании.

Тема 7. Стили управления в менеджменте

Задание № 25
Регулирование – это:

1. управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
2. процесс выработки корректируемых мер и реализации принятых технологий;
3. функция менеджмента;
4. метод решения поставленных задач.

Задание № 26
Выберите правильные ответы:

Столбец 1		Столбец 2	
1	Организация	А	процесс установления пропорций и согласование действий в системе управления.
2	Мотивация	Б	процесс приобщения рабочих до высокопроизводительности труда.
3	Координация	В	процесс формирования структуры управления и создания определенного порядка в работе.
4	Контроль	Г	система наблюдения и проверки функционирования предприятия.

Тема 8. Лидерство в менеджменте

Задание № 27
Тип власти, который может использовать менеджер:

1. экспертная;
2. эталонная;
3. законная;
4. традиционная.

Задание № 28
Дайте определение понятий:

Столбец 1	Столбец 2

1	Власть	А	поведение руководителя, что меняет отношение подчиненных к нему.
2	Влияние	Б	способность вести за собой.
3	Лидерство	В	способность и возможность менеджера влиять на деятельность и поведение рабочих.
4	Обычаи	Г	общепринятые повторяющиеся социальные действия, что становятся обычными.

Тема 9. Основы управления персоналом

Задание № 29

Мотивационный цикл включает в себя следующие элементы в указанной последовательности:

1. побуждение;
2. поведение;
3. цель;
4. потребность.

Задание № 30

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Столбец 1		Столбец 2	
1	Конфликт между личностью и группой	А	может возникнуть между подразделениями организации в борьбе за ресурсы, между неформальными группами при смене руководства, при появлении нового неформального лидера, между линейным и штабным персоналом, между администрацией и профсоюзом.
2	Межгрупповой конфликт	Б	ролевой конфликт, связанный с низкой степенью удовлетворённости работой, малой уверенностью в себе и стрессами; случается, когда человек хочет достигнуть взаимоисключающих целей, когда возникает противоречие между желанием и возможностью.
3	Внутриличностный конфликт	В	происходит, когда позиция индивида входит в противоречие с позицией группы, коллектива.
4	Межличностный конфликт	Г	вовлекает в противоречие два или более индивидов; самый распространенный вид конфликта, причиной которому может быть оппозиция ценностей, взглядов, поведения.

Задания открытого типа (типовые заданий, ситуационные задачи)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора

1	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	24	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
2	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	25	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
3	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	26	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
4	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	27	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
5	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	28	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
6	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	29	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
7	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	30	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
8	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	31	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
9	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	32	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
10	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	33	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
11	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	34	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
12	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	35	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
13	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	36	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4

14	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	37	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
15	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	38	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
16	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	39	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
17	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	40	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
18	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	41	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
19	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	42	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
20	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	43	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
21	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	44	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
22	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	45	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
23	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4			

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1	Черты Менеджмента включают в себя экономический, социально-психологический, правовой, организационно-технический аспекты. 3 стадии менеджмента: 1. стратегическое управление – это выработка цели, прогнозирование, как

	предвидение результата развития организации, планирование. 2. оперативное управление – это деятельность по реализации вышеуказанных мер. 3. контроль – включает в себя: анализ достигнутых результатов, выступает как исходный пункт нового цикла управления.
2	Миссия – это генеральная цель, которая выражает устремленность в будущее, показывая, на что будут направляться усилия и какие ценности будут при этом приоритетными. Миссия предназначена для решения следующих задач: представить в явном виде то, для чего существует организация определить чем организация отличается от всех других организаций, действующих на рынке согласовать интересы всех лиц, связанных с организацией (собственник, персонал, клиенты) способность к созданию корпоративного духа, в том числе расширить для сотрудника смысл и содержание деятельности.
3	обеспечение прибыльности и доходности фирмы путем рациональной организации производственного процесса, эффективного использования кадрового потенциала, применения новых технологий. Прибыльность обеспечивается путем максимизации дохода от реализации производимой продукции/услуг, осуществления других операций и минимизации затрат.
4	это руководители, т.е. сотрудники организации, имеющие непосредственно подчиненных им работников, они занимают постоянную должность в организации, наделены полномочиями в области принятия решений в определенных сферах деятельности организации.
5	Организация
6	Стратегический менеджмент
7	Цель менеджмента – это обеспечение прибыльности организации, эффективное использование кадрового потенциала при одновременном повышении квалификации, творческой активности и лояльности каждого работника. Это постоянное преодоление риска, для чего требуется наличие определенных резервных финансовых средств, предоставление менеджерам определенной степени свободы и самостоятельности хозяйственной деятельности в целях быстрого реагирования и адаптации к изменяющимся условиям. Задачи: 1. обеспечение автоматизации производства 2. переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией 3. стимулирование работы сотрудников 4. постоянный контроль за эффективностью деятельности организации
8	(1950г. Бир) – междисциплинарный подход, когда конкретная проблема решается группой специалистов по математической, статистической и общественным наукам. После постановки проблемы и формулировки задачи разрабатывается математическая модель сложившейся ситуации. Главная характеристика школы – это замена словесных рассуждений и описательного анализа количественными значениями. Системный подход – организация рассматривается как система взаимосвязанных элементов: - работники; - структура; - технология, которая ориентирована на достижение определенных целей в условиях изменяющейся внешней среды. Ситуационных подход – концентрирование на том, что пригодность различных методов управления определяется конкретной ситуацией, т.к. имеется ограниченное количество факторов и их сочетаний, определяющих ситуацию

	как в самой организации, так и в окружающей среде, то нет одинакового для всех (лучшего) способа управления организацией.
9	По очередности: - краткосрочные (до 1 года) - среднесрочные (от 1 до 3) - долгосрочные (от 3 и более) По значимости: - стратегические – расширение сегмента рынка, существенное повышение уровня обслуживания покупателей, рост суммы прибыли и уровня рентабельности, снижение уровня хозяйственных рисков. - тактические – все промежуточные состояния, через которые достигаются стратегические цели. Они должны быть реалистичны, последовательны и расположены по приоритетам.
10	Функциональная стратегия осуществляется по управленческому плану действий внутри подразделения или ключевого функционального направления внутри сферы фирмы: маркетинга, производства, финансов, инноваций, организационных изменений, снабжения, персонала и др. Она конкретизирует детали деловой стратегии фирмы за счет определения подходов, адресных действий и практических шагов по обеспечению управления отдельными подразделениями или функциями бизнеса. В общем виде отдельная функциональная стратегия представляет собой план показателя, содержащий описание необходимых действий для достижения целей деловой и функциональной стратегий.
11	· цели и задачи управления; · объекты и субъекты управления; · функции управления; · виды менеджмента; · методы менеджмента; · принципы управления.
12	· оценка состояния объекта управления; · определение конкретных целей развития организации и их приоритетности; · разработка стратегии развития организации; · определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения; · распределение и координация полномочий и ответственности, совершенствование структуры организации; · определение очередности и последовательности принятия решений, выработка системы мероприятий по времени; · подбор, подготовка кадров, стимулирование их труда; · установление учета и контроля при решении поставленных задач.
13	Оперативный менеджмент
14	Методы менеджмента
15	· системный анализ – рассмотрение объектов, процессов, явлений как сложных систем, состоящих из подсистем, находящихся во взаимосвязи и взаимодействии; · моделирование управленческих процессов – создание моделей, т.е. представление ситуации, объектов, процессов в другом, несколько упрощенном виде путем придания свойствам и характеристикам объекта количественного значения и экспериментирование, дающее возможность проверить альтернативные варианты решения проблемы (экономико-математическое методы или количественные методы принятия решений); · экспертный анализ – оценка управленческих решений экспертами-специалистами в различных областях знаний;

	· генерирование идей («мозговая атака»), основанное на привлечении большого количества людей в процесс принятия решения, позволяющее найти максимальное количество вариантов решения управленческой проблемы.
16	(1930-1950 гг. Масслоу, Мэйо) – возникла, когда было обнаружено, что четко разработанные рабочие операции и высокая зарплата не всегда вели к повышению производительности труда. Если руководство проявляет большую заботу о работниках, то уровень удовлетворенности возрастает, а это приводит к повышению производительности труда. Наука о поведении (1950г. Герцберг, Клелланд) – это методы налаживания межличностных отношений, стремление оказать помощь работникам в осознании своих собственных возможностей. Цель - повышение эффективности организации за счет повышения эффективности человеческих ресурсов, полного использования потенциала каждого работника.
17	Западный стиль: - индивидуальная ответственность, - нет преданности сотрудников своему рабочему месту, - деловые отношения не совмещаются с личными. Американский стиль: - деленжирование материальной мотивации над моральной, - жесткая система субординации, - система индивидуального поощрения. Европейский стиль (Англия, Германия): - высокая дисциплина, - долгосрочная стратегия функционирования; - повышенное внимание к научно-исследовательским разработкам; - социальная ориентация управления. Восточный стиль: - межфирменные отношения строятся на доверии; - высокий уровень образования всех работников; - понимание совместного вклада работников в развитие производства; - групповая ответственность. Российский стиль: Национальной модели управления нет. Это симбиоз. Причины отсутствия: - короткий период развития рыночных отношений в стране; - менталитет; - размер территории страны; - многонациональность; - криминализированы наиболее доходные сферы; - высокие налоги на физических и юридических лиц.
18	Функцией в менеджменте называют особый вид управленческой деятельности с помощью, которой субъект управления воздействует на объект. Функции делятся на: - часть управленческого процесса, характеризующаяся регулярным видом деятельности, выполняют руководители всех уровней. К ним относятся: планирование, организация, координация, мотивация, контроль. - те же что и общие, но только в определенной (специальной) сфере деятельности: обращения, снабжения, подготовке производства. - выполняются отдельными структурными подразделениями (специалистами): управление планово-экономической деятельностью, управление бухгалтерским учетом, управление финансовыми ресурсами, оперативное управление.
19	Планирование – это функция, связанная с определением целей и задач организации, а также ресурсов, необходимых для достижения этих целей. При планировании необходимо учитывать: 1) принцип участия – каждый работник организации становится участником плановой деятельности независимо от занимаемой должности, т.е процесс планирования должен привлекать всех тех, кого он затрагивает. При планировании должны учитываться все события и ситуации, которые могут иметь значение для развития организации (полнота планирования) -экономичность планирования – расходы на планирование должны находиться в соразмерном отношении с получаемым от планирования выигрышем -непрерывность планирования

20	Организация как функция непосредственно связана с формальными взаимоотношениями между людьми. Реализация данной функции предполагает решение задач: -постановка задач и установление критериев их выполнения -наделение полномочиями и ресурсами. Основные элементы: распределение обязанностей, наделение исполнителя полномочиями, делегирование полномочиями. Полномочия – ограниченное право использовать ресурс организации и направлять усилия некоторых сотрудников на выполнение определенных задач (фактически командовать людьми). установление ответственности организационное воздействие. Это звено в работе руководителя, которое оправдано и эффективно если четко определены проблемы, выработан общий план их решения, определены исполнители и т.д.
21	Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал организации выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами, обязанностями и с принятыми управленческими решениями. В общем смысле мотивация – это процесс побуждения себя и других в деятельности для достижения определенных целей.
22	1. Общее (линейное) руководство осуществляется руководящими работниками и специалистами. Организация общих собраний, сопровождение по объекту вышестоящих лиц, выезды за пределы хозяйства по нуждам хозяйства. Управление планово-экономической деятельностью способствует выполнению работ по анализу, планированию, разработки условий оплаты труда ит.д. Возглавляют и выполняют экономисты. Управление бухгалтерским учетом и финансовыми ресурсами выполняют бухгалтеры, учетчики, кассиры и т.д. Здесь начисление зараб. платы, ведение учета и т.д. Управление кадрами или трудовыми ресурсами. Эта функция присуща инспектору отдела кадров, начальнику отдела кадров в части документального оформления кадров. Занимаются переводом, увольнением, принятием на работу. Оперативное управление осуществляется работниками диспетчерской службы, связано с выполнением работ по регулированию хода производства и реализации в соответствии с графиком, предполагает постоянный контроль за работой с целью ликвидации возникающих отклонений. Управление материально-техническим снабжением и сбытом. Все виды работ по снабжению, сбыту, по рекламе. Эта функция зам.директора по ком.вопросам, маркетологам, агентам-экспедиторам, кладовщикам. Управление строительством и реконструкцией. Все виды работ по кап.ремонту, строительству. Эта функция присуща прорабу, зав.столярной мастерской Технологическое управление обеспечивает разработку технологий, составление моделей. Выполняют отраслевые специалисты. Техническое руководство. Выполняют инженеры различных направлений. Ремонт, обслуживание. Управление жилищным и коммунальным обслуживанием. Зам.директора по хозяйству и быту, зав.столовой, комендант общежитий, теплотехническая служба. Управление делопроизводством. Секретарь-референт, начальник канцелярского отдела, архиватор. Управление юридическим обслуживанием.
23	Понятие «система» - это совокупность взаимодействия компонентов.

	Признаки системы: - сложность объекта, т.е. наличие в нем различных составных частей; - целостность объекта, т.е. наличие неких связей между этими частями, которые удерживают их в целостном состоянии; - объект должен образовывать особое единство со средой. Части системы: 1)подсистемы – этот компонент, который сам состоит из частей; 2) элементы – это компонент, который в рамках данной системы не может быть разделен на части.
24	- структура – отражает сложившиеся выделения отдельных подразделений в организации, связи между ними (линейная, функциональная, матричная, дивизионная); - технология, включающая в себя технические средства и способы их комбинирования, использования для получения конечного продукта, создаваемого организациями, является предметом пристального внимания со стороны менеджеров. - организационная структура – складывается из нескольких составляющих. Преобладающие ценности, на которых базируется организация, нормы поведения, разделяемые сотрудниками организации, поведенческие ритуалы, выражаемые в проведении определенных церемоний, использование определенных знаков. Несмотря на большое разнообразие действий и процессов можно выделить пять групп функциональных процессов, которые охватывают деятельность любой организации: 1) производство; 2) финансы; 3) маркетинг; 4) работы с кадрами; 5) учет и анализ хозяйственной деятельности (эккаутинг).
25	- факторы общего, внешнего окружения (макроокружение) организации, которые не связаны непосредственно с конкретной организацией. Влияние этих факторов являются более или менее одинаковыми для многих организаций, и носит косвенный характер. Законодательная система, политические факторы, экономические страны; - факторы непосредственного окружения организации. Влияние их носит прямой характер. Конкуренты, партнеры, законодательство, потребители, органы государственного и местного регулирования, профсоюзы. Многие из факторов непосредственного окружения имеют вероятностный характер и в определенной мере зависят от организации. Вместе с тем имеются факторы, которые оказывают влияние на организации независимо от их желания.
26	определение вершины дерева – общей цели организации (миссии) формирование последующих уровней по направлению деятельности или декомпозиция целей. Каждый последующий уровень формируется таким образом, чтобы обеспечить достижение цели более высокого уровня. Подцели одного уровня декомпозиции независимы между собой. Иерархия целей напрямую связана со структурой организации. Выделение уровней иерархии целей осуществляется как на основе функционального принципа управления, так и по товарно-рыночному принципу. Функциональные принципы связаны с группировкой по содержанию деятельности: производство, маркетинг, финансы и т.д. Товарно-рыночный принцип основан на объединении по принципу совместного производства какого-либо товара, по обслуживанию определенной группы потребителей и т.д.
27	Координация – это функция управления, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность. Главная задача координации – достижение согласованности в работе всех звеньев организации, путем установления рациональных коммуникаций между ними. Характер этих связей зависит от координирующих процессов. Поэтому для выполнения этой функции могут использоваться

	различные документальные источники (годовые отчеты, служебные записки, докладные). Результат обсуждения, возникающих проблем на совещаниях, планерках.
28	Деловая стратегия на уровне отдельных фирм, входящих в корпорацию или холдинг. Главная задача – обеспечение своей фирме долгосрочное конкурентное преимущество, что позволит достичь поставленных целей и высокого уровня рентабельности. Этапы: -разработка правильной корпоративной миссии – концепция бизнеса -разработка видения и целей корпорации – решение проблемы единства видения и целей. -Разработка мер для достижения стратегических преимуществ – высокий и стабильный уровень доходов фирм. Операционная стратегия относится к еще более конкретным подходам в руководстве ключевыми оперативными единицами фирмы (отделы продажи, центры распределения и др.) при решении ежедневных текущих задач, имеющих стратегическую важность (рекламные кампании, закупка сырья, управление запасами, профилактический ремонт, транспортировка продукции и др.).
29	группа людей, деятельность которой сознательно координируется для достижения общих целей. Природа и свойства, формальная структура и поведенческие аспекты объекта управления зависят от вида, иерархического уровня и функциональной области деятельности
30	менеджеры, весь руководящий состав организации
31	Планирование
32	1. стремиться добиться эффективной работы всей организации и не допустить влияния частных интересов какого-либо элемента организации на общий успех; 2. должен добиваться этого в условиях организационной среды, которая всегда создает противоречащие друг другу цели. Организация, как открытая система находится в двустороннем постоянном взаимодействии с внешней средой, т.е. забирает ресурсы, перерабатывает и поставляет обратно в виде товаров и услуг. Открытость обусловлена тем, что организация должна непрерывно поддерживать свой статус. Это связано с тем, что в дополнение к своим товарам и услугам организация оказывает побочное воздействие на окружающую среду и общество (загрязнение окружающей среды, забастовки рабочих).
33	S - конкретный M – измерение A - достижение R - значимый T – соотносимый с конкретным сроком Данный параметр определяет такие требования к целям как: конкретность, ясность, отсутствие двусмысленных формулировок, цель должна содержать ясную информацию для четкого понимания сотрудниками того, что от него требуется.
34	1) Линейная организационная структура управления - это наиболее распространенный тип иерархической (бюрократической) структуры. Многоуровневая иерархическая система управления, в которой вышестоящий руководитель осуществляет единоличное руководство подчиненными ему нижестоящими руководителями, а нижестоящие руководители подчиняются только одному лицу - своему непосредственному вышестоящему руководителю.

	2) Функциональная структура управления - этот принцип предполагает, что структура будет формироваться на основе разделения организации по характеру деятельности подразделений. То есть, управление происходит для каждого ресурса отдельно: человеческий ресурс управляется кадровой службой, научный — инновационной, отдельно существуют финансовые, бухгалтерские, маркетинговые отделы, служба безопасности и так далее 3) Дивизиональные (дивизионные) структуры управления - этот принцип построения оргструктуры используется на предприятиях и в организациях, имеющих широкий профиль выпускаемой продукции или распределенных географически. 4) Матричная структура своеобразным компромиссом между проектной и линейно-функциональной структурой являются матричные структуры, и объединяет в себе их преимущества. Такая структура представляет собой сетевую структуру, построенную на принципе двойного подчинения исполнителей.
35	1)Личностные оценки руководителя 2)Культурные различия 3)Информационные ограничения 4)Временные ограничения 5)Поведенческие ограничения 6)Взаимосвязь решений 7)Фактор сложности 8)Перспективность действия решения 9)Фактор финансовых вложений и анализа финансовых вложений 10)Экономическая целесообразность принятия решения 11)Учет других видов эффекта 12)Степень риска
36	Контроль - это системное наблюдение за выполнением планов, заданий и результатами хозяйственной деятельности, обеспечение с помощью информации обратной связи с управляемым объектом. Выделяют три основных вида контроля: предварительный, текущий и заключительный. Предварительный контроль обычно реализуется в форме определенной политики, процедур и правил. Прежде всего, он применяется по отношению к трудовым, материальным и финансовым ресурсам. Текущий контроль осуществляется, когда работа уже идет и обычно производится в виде контроля работы подчиненного его непосредственным начальником. Заключительный контроль осуществляется после того, как работа закончена или истекло отведенное для нее время.
37	«Стратегия – это долгосрочное качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции организации в окружающей среде, приводящее организацию к ее целям». «Стратегия организации – это генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей». По своему существу стратегия есть набор правил для принятия решений, которыми организация руководствуется в своей деятельности. Она включает общие принципы, на основе которых менеджеры данной организации могут принимать взаимоувязанные решения, призванные обеспечить координированное и упорядоченное достижение целей в долгосрочном периоде.

	Тактика – это краткосрочная стратегия для достижения цели, разрабатываемая обычно на уровне руководителей среднего звена. Характеристика тактики: Тактику разрабатывают в развитие стратегии; В то время как стратегияпочти всегда разрабатывается на высших уровнях руководства, тактикавырабатывается на уровне руководителей среднего звена; Тактика рассчитана на более короткий отрезок времени, чем стратегия; В то время как результаты стратегии не могут быть полностью обнаружены в течение нескольких лет, тактические результаты, как правило, проявляются очень быстро и легко соотносятся с конкретными действиями.
38	Стратегии концентрированного роста. Сюда попадают те стратегии, которые связаны с изменением продукта и (или) рынка и не затрагивают другие элементы. В случае следования этим стратегиям фирма пытается улучшить свой продукт или начать производить новый, не меняя при этом отрасли. Что касается рынка, то фирма ведет поиск возможностей улучшения своего положения на существующем рынке либо же перехода на новый рынок. Стратегии интегрированного роста. Обычно фирма может прибегать к осуществлению таких стратегий, если она находится в сильном бизнесе, не может осуществлять стратегии концентрированного роста и в то же время интегрированный рост не противоречит ее долгосрочным целям. Фирма может осуществлять интегрированный рост, как путем приобретения собственности, так и путем расширения изнутри. При этом в обоих случаях происходит изменение положения фирмы внутри отрасли.
39	Эти стратегии реализуются в том случае, когда фирма дальше не может развиваться на данном рынке с данным продуктом в рамках данной отрасли. Основными стратегиями диверсифицированного роста являются следующие: • стратегия горизонтальной диверсификации предполагает поиск возможностей роста на существующем рынке за счет новой продукции, требующей новой технологии, отличной от используемой • стратегия конгломеративной диверсификации состоит в том, что фирма расширяется за счет производства технологически не связанных с уже производимыми новых продуктов, которые реализуются на новых рынках.
40	Контроль
41	Традиционные и системный подходы используют и анализ (разделение целого на части) и синтез (объединение) – различия заключаются в сочетании последовательности этих методов. Этапы традиционного подхода: разделение (анализ того, что предстоит объяснить). объяснение свойств частей взятых по отдельности. Объединение (синтез) этих объяснений в объяснение в целом. Этапы системного подхода: определение целого (системы), частью которого является исследуемые объекты объяснение свойств этого целого объяснение свойств исследуемого объекта с точки зрения его функций в этом целом, частью которого он является. Т.е. при системном подходе синтез предшествует анализу. Также различия между подходами основано на следующем свойстве системности: - если каждую часть системы заставить функционировать с максимальной эффективностью, система как целое еще не будет в результате этого функционировать с максимальной эффективностью (целое не равно сумме его составляющих).

42	Стратегическое управление ориентация на решение долгосрочных задач, разработку долгосрочных планов, управление ресурсами и большими массами товаров. Стратегическое управление является непрерывным процессом. После того как стратегии внедрены, необходимо их отслеживать и производить в определенные периоды оценку их реализации. Этапы стратегического управления: 1) стратегический анализ (оценка ключевых воздействий на нынешнее и будущее положение организации), 2) стратегический выбор (какие направления стратегического развития кажутся наиболее приемлемыми), 3)реализация стратегии (претворение в жизнь той стратегии, которой намерено придерживаться руководство).
43	Портфельная стратегия – портфель ценных бумаг, принадлежащих группе компаний – корпорации, концерну, конгломерату. Высший уровень стратегии. Управление портфельной стратегией – это управление всеми предприятиями и организациями, входящими в корпорацию, с помощью ценных бумаг.
44	Организационная структура - один из основных элементов управления организацией. Она характеризуется распределением целей и задач управления между подразделениями и работниками организации. По сути, структура управления - это организационная форма разделения труда по принятию и реализации управленческих решений. Таким образом, под организационной структурой управления необходимо понимать совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами. В структуре управления организацией выделяются следующие элементы: звенья (отделы), уровни (ступени) управления и связи - горизонтальные и вертикальные. К звеньям управления относятся структурные подразделения, а также отдельные специалисты, выполняющие соответствующие функции управления либо их часть К звеньям управления следует относить и менеджеров, осуществляющих регулирование и координацию деятельности нескольких структурных подразделений. В основе образования звена управления лежит выполнение отделом определенной функции управления. Устанавливающиеся между отделами связи носят горизонтальный характер. Под уровнем управления понимают совокупность звеньев управления, занимающих определенную ступень в системах управления организацией. Ступени управления находятся в вертикальной зависимости и подчиняются друг другу по иерархии: менеджеры более высокий ступени управления принимают решения, которые конкретизируются и доводятся до нижестоящих звеньев. Организационные структуры управления отличаются большим разнообразием форм, в основе которых лежат отличительные признаки, в частности размеры производственно-коммерческой деятельности организации, производственный профиль, степень финансово-экономической самостоятельности, централизация (децентрализация) управления и др.
45	Мотивация

Тема 1. Введение в курс менеджмента

Задание № 1

Напишите характерные черты и стадии менеджмента.

Задание № 2

Понятие «миссия» организации и ее значение.

Задание № 3

Кто такие менеджеры?

Задание № 4

Формирование структуры организации, обеспечение ее ресурсами: материальными, финансовыми, трудовыми – это

Задание № 5

Какой менеджмент предполагает разработку и реализацию миссии организации, ее предпринимательской политики, определения конкурентной позиции фирмы на рынке, выработку набора стратегий, их распределение по времени, формирование потенциала успеха организации и обеспечение стратегического контроля за их реализацией?

Тема 2. Законы, принципы и методы менеджмента

Задание № 6

Сформулируйте цели и задачи, которые решаются в менеджменте менеджмента

Задание № 7

Школа количественных методов, системный и ситуационный подходы, определения и дата возникновения

Задание № 8

Виды целей (по очередности, по значимости)

Задание № 9

Функциональная стратегия и их характеристика

Задание № 10

Методология менеджмента основывается на определении следующих понятий или категории

Задание № 11

Реализация цели организации обеспечивается выполнением следующих задач менеджмента:

Задание № 12

Предусматривает разработку тактических и оперативных мер, направленных на практическую реализацию стратегий развития организации – это

Задание № 13

Система правил и процедур решения различных задач управления. Позволяющая снизить интуитивный характер управления, внести упорядоченность, обоснованность и научность в процесс принятия управленческих решений – это

Задание № 14

К общим методам управления относятся:

Тема 3. Эволюция управленческой мысли

Задание № 15

Школа человеческих отношений и науки о поведении, что это и когда возникла.

Задание № 16

Перечислите национальные особенности менеджмента.

Тема 4. Функции менеджмента

Задание № 17

Понятие «функции менеджмента», их определение и классификация.

Задание № 18

Перечислите функции планирования, а так же, что необходимо учитывать при планировании.

Задание № 19

Организация как функция менеджмента

Задание № 20

Мотивация как функция менеджмента.

Задание № 22

Конкретные функции управления.

Тема 5. Организационная структура управления

Задание № 23

Дайте определение «Система», перечислите признаки системы и части системы.

Задание № 24

Совокупность каких элементов представляет собой внутренняя среда организации.

Задание № 25

Укажите факторы внешней среды организации.

Тема 6. Руководитель, его деловые качества и взаимоотношения с подчиненными

Задание № 26

Модель «дерево целей»

«Дерево целей» - это структурированная, построенная по иерархическому принципу совокупность целей, в которых выделены: генеральная цель – вершина дерева, подчиненные ей подцели 1,2 и последующего уровня.

Процедура построения:

Задание № 27

Значение координации в деятельности хозяйствующего субъекта.

Задание № 28

Деловая и операционная стратегии и их характеристика.

Задание № 29

Объектом управления (то, на что направлено управление) является организация –

Задание № 30

Субъектом управления (тот, кто осуществляет управление) являются:

Задание № 31

Определение целей деятельности, необходимых для этого средств, разработка методов достижения целей, прогнозирование будущего развития организации – это

Тема 7. Стили управления в менеджменте

Задание № 32

Системные принципы в управлении.

Любая организация представляет собой систему, состоящую из частей, каждая из которых обладает своими собственными целями. Руководитель должен стремиться выявить и оценить взаимодействие всех ее частей и объединить их на такой основе, которая позволит организации в целом

эффективно достичь ее цели. Перечислите основные аспекты работы руководителя.

Задание № 33

Основные требования, предъявляемые к целям.

В практике управления существует SMART – критерии, которые должны соответствовать целям:

Задание № 34

Типы организационных структур.

Задание № 35

Запишите факторы, влияющие на принятие управленческих решений.

Тема 8. Лидерство в менеджменте

Задание № 36

Дайте определение слову «Контроль» и перечислите его Функции.

Задание № 37

Понятие «стратегия» и «тактика» управления.

Задание № 38

Стратегии концентрированного и интегрированного роста.

Задание № 39

Стратегии диверсифицированного роста.

Задание № 40

Количественная и качественная оценка и учет результатов работы, корректировка планов, норм, решений – это

Тема 9. Основы управления персоналом

Задание № 41

Отличия традиционного (аналитического) и системного подходов к управлению.

Задание № 42

Сущность стратегического управления и его задачи.

Задание № 43

Портфельная стратегия и ее характеристика.

Портфельная стратегия – портфель ценных бумаг, принадлежащих группе компаний – корпорации, концерну, конгломерату. Высший уровень стратегии. Управление портфельной стратегией – это управление всеми

предприятиями и организациями, входящими в корпорацию, с помощью ценных бумаг.

Задание № 44

Структура управления и ее основные элементы.

Задание № 45

Активизация работников, побуждение их эффективно работать ради достижения целей организации с помощью экономического и морального стимулирования и создание условий для развития творческого потенциала работников – это

2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

3.3. «Вопросы для проведения зачета:

1. Понятие и особенности менеджмента.
2. Система, виды и уровни управления.
3. Менеджмент: тип управления, концепция, профессионализм.
4. Законы, закономерности и принципы менеджмента.
5. Механизмы менеджмента: средства и методы управления.
6. Методология и организация менеджмента.
7. Особенности российского менеджмента.
8. Эволюция научных взглядов на менеджмент.
9. Научные школы менеджмента.
10. Основоположники классического и современного менеджмента.
11. Развитие менеджмента в 60-80-е годы.
12. Этапы развития менеджмента в России.
13. Особенности современного менеджмента промышленных предприятий.
14. Содержание и классификация функций менеджмента.
15. Характеристика общих функций менеджмента.
16. Характеристика специальных функций менеджмента.
17. Делегирование как функция управления.
18. Мотивация как функция управления.
19. Теории содержания мотивации.
20. Теории процесса мотивации.
21. Коммуникация как функция менеджмента.
22. Организация деловых коммуникаций.
23. Конфликты и стрессы в работе менеджера.
24. Принятие управленческих решений как функция менеджмента.
25. Классификация и технологический процесс принятия управленческих решений.
26. Понятие организационной структуры управления.
27. Основные правила формирования организационных структур.

28. Основные проблемы организационных структур управления.
29. Новое в организационных структурах управления.
30. Проектирование организации.
31. Опыт и пути построения социально ориентированной экономики.
32. Социальная защита населения в условиях современной экономики России.
33. Опыт реформ управления в других странах, пути и возможности их использования в современной России.
34. Стратегия обеспечения экономической безопасности России.
35. Рост бизнеса и его воспроизводственные основы.
36. Современные теории и модели экономического роста.
37. Особенности экономического роста в современной России.
38. Современные тенденции развития менеджмента.
39. Место и роль менеджмента в России.
40. Криминализация менеджмента: причины и социально-экономические последствия.
41. Структура и динамика совокупных доходов и расходов населения современной России.
42. Экономические циклы и их современная интерпретация.
43. Современный этап менеджмента: главные цели, средства и методы.
44. Государственное регулирование рыночной экономики: возможности, цели, пути, методы.
45. Государственное управление и его социально-экономические последствия для экономики России.
46. Социальная политика и ее основные приоритетные направления в современной России.
47. Сравнительный анализ современных теорий управления.
48. Теоретические основы управления бизнесом.
49. Основные управленческие параметры и методы их обеспечения в современной России.
50. Формирование и эволюция управленческой мысли России.

Задания закрытого типа (тестовые задания)

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)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№	Код	Код	№	Код	Код

вопроса	компетенции	индикатора	вопроса	компетенции	индикатора
1	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	16	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
2	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	17	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
3	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	18	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
4	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	19	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
5	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	20	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
6	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	21	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
7	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	22	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
8	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	23	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
9	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	24	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
10	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	25	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
11	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	26	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
12	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	27	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
13	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3	28	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3

		ИОПК-4.4			ИОПК-4.4
14	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	29	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
15	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	30	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	3	11	1,2	21	2
2	2,3	12	1-В,2-А,3-В,4-Г	22	1,3
3	4-1-2-3	13	1	23	3
4	1-В, 2-Г, 3-А, 4-В	14	2	24	1,2
5	2-1-4-3	15	2	25	1,3,5,4,2
6	1-А, 2-Б, 3-Г, 4-В	16	1	26	1-В, 2-Б, 3-А, 4-Г
7	1	17	1,3	27	1
8	3	18	1,3	28	2
9	2	19	1-Г,2-В,3-А,4-Б,5-Д	29	1,2,3
10	1	20	3	30	1-В, 2-А, 3-Б, 4-Г

Задание № 1

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

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 бывают виды разделения труда менеджеров?

1. функциональное;
2. горизонтальное;
3. вертикальное;
4. прямое.

Задание № 3

Мотивационный цикл включает в себя следующие элементы в указанной последовательности:

1. побуждение;
2. поведение;
3. цель;
4. потребность.

Задание № 4

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Столбец 1		Столбец 2	
1	Планирование	А	создание условий для совместной эффективной работы людей, направленной на достижение целей фирмы.
2	Контроль	Б	процесс, побуждающий человека к деятельности для достижения личных целей и (или) целей организации.
3	Организация	В	процесс обоснования направлений и параметров развития организации, способов достижения этих параметров с учетом внутренних возможностей организации и ее взаимодействия с внешней средой.
4	Мотивация	Г	проверка выполнения поставленных задач, исходящих из стратегических и тактических целей организации.

Задание № 5

Укажите правильную последовательность этапов структуризации процесса принятия и выполнения решений:

1. разработка вариантов решений;
2. постановка проблемы;
3. оценка выполнения решения;
4. организация выполнения решения.

Задание № 6

Установите соответствие между стилями руководства и их содержанием:

Столбец 1		Столбец 2	
1	Демократический стиль руководства	А	руководитель предоставляет широкую свободу и автономию подчиненным.
2	Либеральный стиль руководства	Б	подчиненные участвуют в принятии решений и разделяют ответственность.
3	Авторитарный стиль руководства	В	полное подчинение лидеру не только в делах, но и в мыслях - неограниченная власть.
4	Диктаторский стиль	Г	руководитель единолично принимает

	руководства		решения и требует от подчиненных их точного исполнения.

Задание № 7
Менеджмент – это:

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 № 8
Является ли управление производительным трудом:

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 № 9
Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

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

Задание № 10
В теории менеджмента к функциям управления относятся:

1. контроль;
2. финансовый менеджмент;
3. маркетинг;
4. ценообразование.

Задание № 11
Выберите правильные функции менеджмента:

1. планирование;
2. коодинирование;
3. распределение;

4. стимулирование.

Задание № 12

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Столбец 1		Столбец 2	
1	Конфликт между личностью и группой	А	может возникнуть между подразделениями организации в борьбе за ресурсы, между неформальными группами при смене руководства, при появлении нового неформального лидера, между линейным и штабным персоналом, между администрацией и профсоюзом.
2	Межгрупповой конфликт	Б	ролевой конфликт, связанный с низкой степенью удовлетворённости работой, малой уверенностью в себе и стрессами; случается, когда человек хочет достигнуть взаимоисключающих целей, когда возникает противоречие между желанием и возможностью.
3	Внутриличностный конфликт	В	происходит, когда позиция индивида входит в противоречие с позицией группы, коллектива.
4	Межличностный конфликт	Г	вовлекает в противоречие два или более индивидов; самый распространенный вид конфликта, причиной которому может быть оппозиция ценностей, взглядов, поведения.

Задание № 13

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

1. цели;
2. миссия;
3. стратегия;
4. тактика деятельность организации.

Задание № 14

Миссия фирмы – это:

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

Задание № 15

Стратегия дифференциации особенно успешна:

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 № 16

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

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

Задание № 17

Регулирование – это:

1. управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
2. процесс выработки корректируемых мер и реализации принятых технологий;
3. функция менеджмента;
4. метод решения поставленных задач.

Задание № 18

Функции административно-оперативного управления:

1. определение структуры предприятий;
2. периодическое или непрерывное сравнение;
3. установление ответственности;
4. координацию прохождения внутрипроизводственных заказов.

Задание № 19

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Столбец 1		Столбец 2	
1	Предварительный контроль	А	осуществляется после реализации решения для проверки правильности его исполнения.
2	Текущий контроль	Б	контроль со стороны внешних организаций: вышестоящих организаций и государственных органов.

3	Заключительный контроль	В	осуществляется в процессе исполнения принятых решений для своевременного выявления отклонений, препятствующих исполнению решений в полном объёме, нужного качества и в установленные сроки.
4	Внешний контроль	Г	проводится до принятия решения по тому или иному вопросу в целях предупреждения неверных или необоснованных решений.
5	Внутренний контроль	Д	система контроля, организованная внутри предприятия.

Задание № 20
Что входит в функции руководителя:

1. подготовку доклада и проекта решения;
2. подготовку документов и помещения. Планирование совещания**;**
3. планирование совещания;
4. информирование сотрудников о совещании.

Задание № 21
Задача регулирования:

1. обновление планируемых заданий;
2. обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей;
3. корректировка результатов деятельности;
4. координация задач организации.

Задание № 22
Виды регулирования:

1. реактивное;
2. операционное;
3. упреждающее;
4. сопровождающий.

Задание № 23
При каком виде регулирования проблема рассматривается как потенциальная возможность:

1. реактивное;
2. операционное;
3. упреждающее;
4. сопровождающий.

Задание № 24
Назовите этапы регулирования:

1. информационная подготовка для принятия решений;
2. разработка и принятие решений;
3. определение структуры предприятия;
4. распределение обязанностей.

Задание № 25
Установите верную последовательность потребностей согласно теории А. Маслоу (в порядке от первичных потребностей к вторичным):

1. потребность в самовыражении;
2. физиологические потребности;
3. потребность в уважении;
4. потребность в защищённости (безопасности);
5. потребность в принадлежности, взаимодействии, привязанности, поддержке.

Задание № 26
Выберите правильные ответы:

Столбец 1		Столбец 2	
1	Организация	А	процесс установления пропорций и согласование действий в системе управления.
2	Мотивация	Б	процесс приобщения рабочих до высокопроизводительности труда.
3	Координация	В	процесс формирования структуры управления и создания определенного порядка в работе.
4	Контроль	Г	система наблюдения и проверки функционирования предприятия.

Задание № 27
Дайте правильное определение функции координации:

1.управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений;
2. управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
3. это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования;
4. это обеспечение согласованности действий всех звеньев компании, а также сохранение и поддержание работоспособности и эффективности предприятия.

Задание № 28
Назовите функции менеджмента:

1. ритмичность;
2. мотивация;
3. законность;
4. мониторинг.

Задание № 29
Тип власти, который может использовать менеджер:

1. экспертная;
2. эталонная;
3. законная;
4. традиционная.

Задание № 30
Дайте определение понятий:

Столбец 1		Столбец 2	
1	Власть	А	поведение руководителя, что меняет отношение подчиненных к нему.
2	Влияние	Б	способность вести за собой.
3	Лидерство	В	способность и возможность менеджера влиять на деятельность и поведение рабочих.
4	Обычаи	Г	общепринятые повторяющиеся социальные действия, что становятся обычными.

Задания открытого типа (типовые задания, ситуационные задачи)

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)

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3	24	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3

		ИОПК-4.4			ИОПК-4.4
2	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	25	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
3	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	26	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
4	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	27	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
5	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	28	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
6	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	29	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
7	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	30	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
8	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	31	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
9	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	32	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
10	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	33	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
11	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	34	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
12	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	35	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
13	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	36	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
14	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3	37	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3

		ИОПК-4.4			ИОПК-4.4
15	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	38	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
16	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	39	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
17	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	40	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
18	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	41	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
19	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	42	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
20	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	43	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
21	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	44	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
22	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4	45	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4
23	ОПК-4	ИОПК-4.1, ИОПК-4.2 ИОПК-4.3 ИОПК-4.4			

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1	Черты Менеджмента включают в себя экономический, социально-психологический, правовой, организационно-технический аспекты. 3 стадии менеджмента: 1. стратегическое управление – это выработка цели, прогнозирование, как предвидение результата развития организации, планирование.

	2. оперативное управление – это деятельность по реализации вышеуказанных мер. 3. контроль – включает в себя: анализ достигнутых результатов, выступает как исходный пункт нового цикла управления.
2	Цель менеджмента – это обеспечение прибыльности организации, эффективное использование кадрового потенциала при одновременном повышении квалификации, творческой активности и лояльности каждого работника. Это постоянное преодоление риска, для чего требуется наличие определенных резервных финансовых средств, предоставление менеджерам определенной степени свободы и самостоятельности хозяйственной деятельности в целях быстрого реагирования и адаптации к изменяющимся условиям. Задачи: 1. обеспечение автоматизации производства 2. переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией 3. стимулирование работы сотрудников 4. постоянный контроль за эффективностью деятельности организации
3	(1930-1950 гг. Масслоу, Мэйо) – возникла когда было обнаружено, что четко разработанные рабочие операции и высокая зарплата не всегда вели к повышению производительности труда. Если руководство проявляет большую заботу о работниках, то уровень удовлетворенности возрастает, а это приводит к повышению производительности труда. Наука о поведении (1950г. Герцберг, Клелланд) – это методы налаживания межличностных отношений, стремление оказать помощь работникам в осознании своих собственных возможностей. Цель - повышение эффективности организации за счет повышения эффективности человеческих ресурсов, полного использования потенциала каждого работника.
4	(1950г. Бир) – междисциплинарный подход, когда конкретная проблема решается группой специалистов по математической, статистической и общественным наукам. После постановки проблемы и формулировки задачи разрабатывается математическая модель сложившейся ситуации. Главная характеристика школы – это замена словесных рассуждений и описательного анализа количественными значениями. Системный подход – организация рассматривается как система взаимосвязанных элементов: - работники; - структура; - технология, которая ориентирована на достижение определенных целей в условиях изменяющейся внешней среды. Ситуационных подход – концентрирование на том, что пригодность различных методов управления определяется конкретной ситуацией, т.к. имеется ограниченное количество факторов и их сочетаний, определяющих ситуацию, как в самой организации, так и в окружающей среде, то нет одинакового для всех (лучшего) способа управления организацией.
5	Западный стиль: - индивидуальная ответственность, - нет преданности сотрудников своему рабочему месту, - деловые отношения не совмещаются с личными. Американский стиль: - деленжирование материальной мотивации над моральной, - жесткая система субординации, - система индивидуального поощрения. Европейский стиль (Англия, Германия): - высокая дисциплина, - долгосрочная стратегия функционирования; - повышенное внимание к научно-исследовательским разработкам; - социальная ориентация управления. Восточный стиль: - межфирменные отношения строятся на доверии; - высокий

	уровень образования всех работников; - понимание совместного вклада работников в развитие производства; - групповая ответственность. Российский стиль: Национальной модели управления нет. Это симбиоз. причины отсутствия: - короткий период развития рыночных отношений в стране; - менталитет; - размер территории страны; - многонациональность; - криминализированы наиболее доходные сферы; - высокие налоги на физических и юридических лиц.
6	Понятие «система» - это совокупность взаимодействия компонентов. Признаки системы: - сложность объекта, т.е. наличие в нем различных составных частей; - целостность объекта, т.е. наличие неких связей между этими частями, которые удерживают их в целостном состоянии; - объект должен образовывать особое единство со средой. Части системы: 1)подсистемы – этот компонент, который сам состоит из частей; 2) элементы – это компонент, который в рамках данной системы не может быть разделен на части.
7	- структура – отражает сложившиеся выделения отдельных подразделений в организации, связи между ними (линейная, функциональная, матричная, дивизионная); - технология, включающая в себя технические средства и способы их комбинирования, использования для получения конечного продукта, создаваемого организациями, является предметом пристального внимания со стороны менеджеров. - организационная структура – складывается из нескольких составляющих. Преобладающие ценности, на которых базируется организация, нормы поведения, разделяемые сотрудниками организации, поведенческие ритуалы, выражаемые в проведении определенных церемоний, использование определенных знаков. Несмотря на большое разнообразие действий и процессов можно выделить пять групп функциональных процессов, которые охватывают деятельность любой организации: 1) производство; 2) финансы; 3) маркетинг; 4) работы с кадрами; 5) учет и анализ хозяйственной деятельности (эккаутинг).
8	- факторы общего, внешнего окружения (макроокружение) организации, которые не связаны непосредственно с конкретной организацией. Влияние этих факторов являются более или менее одинаковыми для многих организаций, и носит косвенный характер. Законодательная система, политические факторы, экономические страны; - факторы непосредственного окружения организации. Влияние их носит прямой характер. Конкуренты, партнеры, законодательство, потребители, органы государственного и местного регулирования, профсоюзы. Многие из факторов непосредственного окружения имеют вероятностный характер и в определенной мере зависят от организации. Вместе с тем имеются факторы, которые оказывают влияние на организации независимо от их желания.
9	3. стремиться добиться эффективной работы всей организации и не допустить влияния частных интересов какого-либо элемента организации на общий успех; 4. должен добиваться этого в условиях организационной среды, которая всегда создает противоречащие друг другу цели. Организация, как открытая система находится в двустороннем постоянном взаимодействии с внешней средой, т.е. забирает ресурсы, перерабатывает и поставляет обратно в виде товаров и услуг. Открытость обусловлена тем, что организация должна непрерывно поддерживать свой статус. Это связано с тем,

	что в дополнение к своим товарам и услугам организация оказывает побочное воздействие на окружающую среду и общество (загрязнение окружающей среды, забастовки рабочих).
10	Традиционные и системный подходы используют и анализ (разделение целого на части) и синтез (объединение) – различия заключаются в сочетании последовательности этих методов. Этапы традиционного подхода: разделение (анализ того, что предстоит объяснить). объяснение свойств частей взятых по отдельности. Объединение (синтез) этих объяснений в объяснение в целом. Этапы системного подхода: определение целого (системы), частью которого является исследуемые объекты объяснение свойств этого целого объяснение свойств исследуемого объекта с точки зрения его функций в этом целом, частью которого он является. Т.е. при системном подходе синтез предшествует анализу. Также различия между подходами основано на следующем свойстве системности: - если каждую часть системы заставить функционировать с максимальной эффективностью, система как целое еще не будет в результате этого функционировать с максимальной эффективностью (целое не равно сумме его составляющих).
11	Миссия – это генеральная цель, которая выражает устремленность в будущее, показывая, на что будут направляться усилия и какие ценности будут при этом приоритетными. Миссия предназначена для решения следующих задач: представить в явном виде то, для чего существует организация определить чем организация отличается от всех других организаций, действующих на рынке согласовать интересы всех лиц, связанных с организацией (собственник, персонал, клиенты) способность к созданию корпоративного духа, в том числе расширить для сотрудника смысл и содержание деятельности.
12	По очередности: - краткосрочные (до 1 года) - среднесрочные (от 1 до 3) - долгосрочные (от 3 и более) По значимости: - стратегические – расширение сегмента рынка, существенное повышение уровня обслуживания покупателей, рост суммы прибыли и уровня рентабельности, снижение уровня хозяйственных рисков. - тактические – все промежуточные состояния, через которые достигаются стратегические цели. Они должны быть реалистичны, последовательны и расположены по приоритетам.
13	S - конкретный M – измерение A - достижение R - значимый T – соотносимый с конкретным сроком Данный параметр определяет такие требования к целям как: конкретность,

	ясность, отсутствие двусмысленных формулировок, цель должна содержать ясную информацию для четкого понимания сотрудниками того, что от него требуется.
14	определение вершины дерева – общей цели организации (миссии) формирование последующих уровней по направлению деятельности или декомпозиция целей. Каждый последующий уровень формируется таким образом, чтобы обеспечить достижение цели более высокого уровня. Подцели одного уровня декомпозиции независимы между собой. Иерархия целей напрямую связана со структурой организации. Выделение уровней иерархии целей осуществляется как на основе функционального принципа управления, так и по товарно-рыночному принципу. Функциональные принципы связаны с группировкой по содержанию деятельности: производство, маркетинг, финансы и т.д. Товарно-рыночный принцип основан на объединении по принципу совместного производства какого-либо товара, по обслуживанию определенной группы потребителей и т.д.
15	Функцией в менеджменте называют особый вид управленческой деятельности с помощью, которой субъект управления воздействует на объект. Функции делятся на: - часть управленческого процесса, характеризующаяся регулярным видом деятельности, выполняют руководители всех уровней. К ним относятся: планирование, организация, координация, мотивация, контроль. - те же что и общие, но только в определенной (специальной) сфере деятельности: обращения, снабжения, подготовке производства. - выполняются отдельными структурными подразделениями (специалистами): управление планово-экономической деятельностью, управление бухгалтерским учетом, управление финансовыми ресурсами, оперативное управление.
16	Планирование – это функция, связанная с определением целей и задач организации, а также ресурсов, необходимых для достижения этих целей. При планировании необходимо учитывать: 1) принцип участия – каждый работник организации становится участником плановой деятельности независимо от занимаемой должности, т.е процесс планирования должен привлекать всех тех, кого он затрагивает. При планировании должны учитываться все события и ситуации, которые могут иметь значение для развития организации (полнота планирования) -экономичность планирования – расходы на планирование должны находиться в соразмерном отношении с получаемым от планирования выигрышем -непрерывность планирования
17	Организация как функция непосредственно связана с формальными взаимоотношениями между людьми. Реализация данной функции предполагает решение задач: -постановка задач и установление критериев их выполнения -наделение полномочиями и ресурсами. Основные элементы: распределение обязанностей, наделение исполнителя полномочиями, делегирование полномочиями. Полномочия – ограниченное право использовать ресурс организации и направлять усилия некоторых сотрудников на выполнение определенных задач (фактически командовать людьми). установление ответственности организационное воздействие. Это звено в работе руководителя, которое оправдано и эффективно, если четко определены проблемы, выработан общий план их решения, определены исполнители и т.д.
18	Координация – это функция управления, обеспечивающая его бесперебойность

	и непрерывность. Главная задача координации – достижение согласованности в работе всех звеньев организации, путем установления рациональных коммуникаций между ними. характер этих связей зависит от координирующих процессов. Поэтому для выполнения этой функции могут использоваться различные документальные источники (годовые отчеты, служебные записки, докладные). Результат обсуждения, возникающих проблем на совещаниях, планерках.
19	Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал организации выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами, обязанностями и с принятыми управленческими решениями. В общем смысле мотивация – это процесс побуждения себя и других в деятельности для достижения определенных целей.
20	Контроль - это системное наблюдение за выполнением планов, заданий и результатами хозяйственной деятельности, обеспечение с помощью информации обратной связи с управляемым объектом. Выделяют три основных вида контроля: предварительный, текущий и заключительный. Предварительный контроль обычно реализуется в форме определенной политики, процедур и правил. Прежде всего, он применяется по отношению к трудовым, материальным и финансовым ресурсам. Текущий контроль осуществляется, когда работа уже идет и обычно производится в виде контроля работы подчиненного его непосредственным начальником. Заключительный контроль осуществляется после того, как работа закончена или истекло отведенное для нее время.
21	1. Общее (линейное) руководство осуществляется руководящими работниками и специалистами. Организация общих собраний, сопровождение по объекту вышестоящих лиц, выезды за пределы хозяйства по нуждам хозяйства. Управление планово-экономической деятельностью способствует выполнению работ по анализу, планированию, разработки условий оплаты труда ит.д. Возглавляют и выполняют экономисты. Управление бухгалтерским учетом и финансовыми ресурсами выполняют бухгалтеры, учетчики, кассиры и т.д. Здесь начисление зараб. платы, ведение учета и т.д. Управление кадрами или трудовыми ресурсами. Эта функция присуща инспектору отдела кадров, начальнику отдела кадров в части документального оформления кадров. Занимаются переводом, увольнением, принятием на работу. Оперативное управление осуществляется работниками диспетчерской службы, связано с выполнением работ по регулированию хода производства и реализации в соответствии с графиком, предполагает постоянный контроль за работой с целью ликвидации возникающих отклонений. Управление материально-техническим снабжением и сбытом. Все виды работ по снабжению, сбыту, по рекламе. Эта функция зам.директора по ком.вопросам, маркетологам, агентам-экспедиторам, кладовщикам. Управление строительством и реконструкцией. Все виды работ по кап.ремонту, строительству. Эта функция присуща прорабу, зав.столярной мастерской Технологическое управление обеспечивает разработку технологий, составление моделей. Выполняют отраслевые специалисты. Техническое руководство. Выполняют инженеры различных направлений. Ремонт, обслуживание. Управление жилищным и коммунальным обслуживанием. Зам.директора по

	хозяйству и быту, зав.столовой, комендант общежитий, теплотехническая служба. Управление делопроизводством. Секретарь-референт, начальник канцелярского отдела, архиватор. Управление юридическим обслуживанием.
22	«Стратегия – это долгосрочное качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции организации в окружающей среде, приводящее организацию к ее целям». «Стратегия организации – это генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей». По своему существу стратегия есть набор правил для принятия решений, которыми организация руководствуется в своей деятельности. Она включает общие принципы, на основе которых менеджеры данной организации могут принимать взаимоувязанные решения, призванные обеспечить координированное и упорядоченное достижение целей в долгосрочном периоде. Тактика – это краткосрочная стратегия для достижения цели, разрабатываемая обычно на уровне руководителей среднего звена. Характеристика тактики: Тактику разрабатывают в развитие стратегии; В то время как стратегия почти всегда разрабатывается на высших уровнях руководства, тактика вырабатывается на уровне руководителей среднего звена; Тактика рассчитана на более короткий отрезок времени, чем стратегия; В то время как результаты стратегии не могут быть полностью обнаружены в течение нескольких лет, тактические результаты, как правило, проявляются очень быстро и легко соотносятся с конкретными действиями.
23	Стратегическое управление ориентация на решение долгосрочных задач, разработку долгосрочных планов, управление ресурсами и большими массами товаров. Стратегическое управление является непрерывным процессом. После того как стратегии внедрены, необходимо их отслеживать и производить в определенные периоды оценку их реализации. Этапы стратегического управления: 1) стратегический анализ (оценка ключевых воздействий на нынешнее и будущее положение организации), 2) стратегический выбор (какие направления стратегического развития кажутся наиболее приемлемыми), 3)реализация стратегии (претворение в жизнь той стратегии, которой намерено придерживаться руководство).
24	Стратегии концентрированного роста. Сюда попадают те стратегии, которые связаны с изменением продукта и (или) рынка и не затрагивают другие элементы. В случае следования этим стратегиям фирма пытается улучшить свой продукт или начать производить новый, не меняя при этом отрасли. Что касается рынка, то фирма ведет поиск возможностей улучшения своего положения на существующем рынке либо же перехода на новый рынок. Стратегии интегрированного роста. Обычно фирма может прибегать к осуществлению таких стратегий, если она находится в сильном бизнесе, не может осуществлять стратегии концентрированного роста и в то же время интегрированный рост не противоречит ее долгосрочным целям. Фирма может осуществлять интегрированный рост, как путем приобретения собственности, так и путем расширения изнутри. При этом в обоих случаях происходит

	изменение положения фирмы внутри отрасли.
25	Эти стратегии реализуются в том случае, когда фирма дальше не может развиваться на данном рынке с данным продуктом в рамках данной отрасли. Основными стратегиями диверсифицированного роста являются следующие: • стратегия горизонтальной диверсификации предполагает поиск возможностей роста на существующем рынке за счет новой продукции, требующей новой технологии, отличной от используемой; • стратегия конгломеративной диверсификации состоит в том, что фирма расширяется за счет производства технологически не связанных с уже производимыми новых продуктов, которые реализуются на новых рынках.
26	Портфельная стратегия – портфель ценных бумаг, принадлежащих группе компаний – корпорации, концерну, конгломерату. Высший уровень стратегии. Управление портфельной стратегией – это управление всеми предприятиями и организациями, входящими в корпорацию, с помощью ценных бумаг.
27	Деловая стратегия на уровне отдельных фирм, входящих в корпорацию или холдинг. Главная задача – обеспечение своей фирме долгосрочное конкурентное преимущество, что позволит достичь поставленных целей и высокого уровня рентабельности. Этапы: -разработка правильной корпоративной миссии – концепция бизнеса -разработка видения и целей корпорации – решение проблемы единства видения и целей. -Разработка мер для достижения стратегических преимуществ – высокий и стабильный уровень доходов фирм. Операционная стратегия относится к еще более конкретным подходам в руководстве ключевыми оперативными единицами фирмы (отделы продажи, центры распределения и др.) при решении ежедневных текущих задач, имеющих стратегическую важность (рекламные кампании, закупка сырья, управление запасами, профилактический ремонт, транспортировка продукции и др.).
28	Функциональная стратегия осуществляется по управленческому плану действий внутри подразделения или ключевого функционального направления внутри сферы фирмы: маркетинга, производства, финансов, инноваций, организационных изменений, снабжения, персонала и др. Она конкретизирует детали деловой стратегии фирмы за счет определения подходов, адресных действий и практических шагов по обеспечению управления отдельными подразделениями или функциями бизнеса. В общем виде отдельная функциональная стратегия представляет собой план показателя, содержащий описание необходимых действий для достижения целей деловой и функциональной стратегий.
29	Организационная структура - один из основных элементов управления организацией. Она характеризуется распределением целей и задач управления между подразделениями и работниками организации. По сути, структура управления - это организационная форма разделения труда по принятию и реализации управленческих решений. Таким образом, под организационной структурой управления необходимо понимать совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами. В структуре управления организацией выделяются следующие элементы: звенья (отделы), уровни (ступени) управления и связи - горизонтальные и

	вертикальные. К звеньям управления относятся структурные подразделения, а также отдельные специалисты, выполняющие соответствующие функции управления либо их часть. К звеньям управления следует относить и менеджеров, осуществляющих регулирование и координацию деятельности нескольких структурных подразделений. В основе образования звена управления лежит выполнение отделом определенной функции управления. Устанавливающиеся между отделами связи носят горизонтальный характер. Под уровнем управления понимают совокупность звеньев управления, занимающих определенную ступень в системах управления организацией. Ступени управления находятся в вертикальной зависимости и подчиняются друг другу по иерархии: менеджеры более высокий ступени управления принимают решения, которые конкретизируются и доводятся до нижестоящих звеньев. Организационные структуры управления отличаются большим разнообразием форм, в основе которых лежат отличительные признаки, в частности размеры производственно-коммерческой деятельности организации, производственный профиль, степень финансово-экономической самостоятельности, централизация (децентрализация) управления и др.
30	1) Линейная организационная структура управления - это наиболее распространенный тип иерархической (бюрократической) структуры. Многоуровневая иерархическая система управления, в которой вышестоящий руководитель осуществляет единоличное руководство подчиненными ему нижестоящими руководителями, а нижестоящие руководители подчиняются только одному лицу - своему непосредственному вышестоящему руководителю. 2) Функциональная структура управления - этот принцип предполагает, что структура будет формироваться на основе разделения организации по характеру деятельности подразделений. То есть, управление происходит для каждого ресурса отдельно: человеческий ресурс управляется кадровой службой, научный — инновационной, отдельно существуют финансовые, бухгалтерские, маркетинговые отделы, служба безопасности и так далее 3) Дивизиональные (дивизионные) структуры управления - этот принцип построения оргструктуры используется на предприятиях и в организациях, имеющих широкий профиль выпускаемой продукции или распределенных географически. 4) Матричная структура своеобразным компромиссом между проектной и линейно-функциональной структурой являются матричные структуры, и объединяет в себе их преимущества. Такая структура представляет собой сетевую структуру, построенную на принципе двойного подчинения исполнителей.
31	1)Личностные оценки руководителя 2)Культурные различия 3)Информационные ограничения 4)Временные ограничения 5)Поведенческие ограничения 6)Взаимосвязь решений 7)Фактор сложности 8)Перспективность действия решения 9)Фактор финансовых вложений и анализа финансовых вложений 10)Экономическая целесообразность принятия решения 11)Учет других видов эффекта

	12)Степень риска
32	· цели и задачи управления; · объекты и субъекты управления; · функции управления; · виды менеджмента; · методы менеджмента; · принципы управления.
33	обеспечение прибыльности и доходности фирмы путем рациональной организации производственного процесса, эффективного использования кадрового потенциала, применения новых технологий. Прибыльность обеспечивается путем максимизации дохода от реализации производимой продукции/услуг, осуществления других операций и минимизации затрат.
34	· оценка состояния объекта управления; · определение конкретных целей развития организации и их приоритетности; · разработка стратегии развития организации; · определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения; · распределение и координация полномочий и ответственности, совершенствование структуры организации; · определение очередности и последовательности принятия решений, выработка системы мероприятий по времени; · подбор, подготовка кадров, стимулирование их труда; · установление учета и контроля при решении поставленных задач.
35	группа людей, деятельность которой сознательно координируется для достижения общих целей. Природа и свойства, формальная структура и поведенческие аспекты объекта управления зависят от вида, иерархического уровня и функциональной области деятельности
36	это руководители, т.е. сотрудники организации, имеющие непосредственно подчиненных им работников, они занимают постоянную должность в организации, наделены полномочиями в области принятия решений в определенных сферах деятельности организации.
37	менеджеры, весь руководящий состав организации
38	Планирование
39	Организация
40	Мотивация
41	Контроль
42	Стратегический менеджмент
43	Оперативный менеджмент
44	Методы менеджмента
45	· системный анализ – рассмотрение объектов, процессов, явлений как сложных систем, состоящих из подсистем, находящихся во взаимосвязи и взаимодействии; · моделирование управленческих процессов – создание моделей, т.е. представление ситуации, объектов, процессов в другом, несколько упрощенном виде путем придания свойствам и характеристикам объекта количественного значения и экспериментирование, дающее возможность проверить альтернативные варианты решения проблемы (экономико-математическое методы или количественные методы принятия решений); · экспертный анализ – оценка управленческих решений экспертами-специалистами в различных областях знаний; · генерирование идей («мозговая атака»), основанное на привлечении большого количества людей в процесс принятия решения, позволяющее найти максимальное количество вариантов решения управленческой проблемы.

Задание № 1

Напишите характерные черты и стадии менеджмента.

Задание № 2

Сформулируйте цели и задачи, которые решаются в менеджменте менеджмента.

Задание № 3

Школа человеческих отношений и науки о поведении, что это и когда возникла.

Задание № 4

Школа количественных методов, системный и ситуационный подходы, определения и дата возникновения.

Задание № 5

Перечислите национальные особенности менеджмента.

Задание № 6

Дайте определение «Система», перечислите признаки системы и части системы.

Задание № 7

Совокупность каких элементов представляет собой внутренняя среда организации.

Задание № 8

Укажите факторы внешней среды организации.

Задание № 9

Системные принципы в управлении.

Любая организация представляет собой систему, состоящую из частей, каждая из которых обладает своими собственными целями. Руководитель должен стремиться выявить и оценить взаимодействие всех ее частей и объединить их на такой основе, которая позволит организации в целом эффективно достичь ее цели. Перечислите основные аспекты работы руководителя.

Задание № 10

Отличия традиционного (аналитического) и системного подходов к управлению.

Задание № 11

Понятие «миссия» организации и ее значение.

Задание № 12

Виды целей (по очередности, по значимости).

Задание № 13

Основные требования, предъявляемые к целям.

В практике управления существует SMART – критерии, которые должны соответствовать целям. Перечислит цели.

Задание № 14

Модель «дерево целей».

«Дерево целей» - это структурированная, построенная по иерархическому принципу совокупность целей, в которых выделены: генеральная цель – вершина дерева, подчиненные ей подцели 1,2 и последующего уровня.

Процедура построения:

Задание № 15

Понятие «функции менеджмента», их определение и классификация.

Задание № 16

Перечислите функции планирования, а так же, что необходимо учитывать при планировании.

Задание № 17

Организация как функция менеджмента.

Задание № 18

Значение координации в деятельности хозяйствующего субъекта.

Задание № 19

Мотивация как функция менеджмента.

Задание № 20

Дайте определение слову «Контроль» и перечислите его Функции.

Задание № 21

Конкретные функции управления.

Задание № 22

Понятие «стратегия» и «тактика» управления.

Задание № 23

Сущность стратегического управления и его задачи.

Задание № 24

Стратегии концентрированного и интегрированного роста.

Задание № 25

Стратегии диверсифицированного роста.

Задание № 26

Портфельная стратегия и ее характеристика.

Портфельная стратегия – портфель ценных бумаг, принадлежащих группе компаний – корпорации, концерну, конгломерату. Высший уровень стратегии. Управление портфельной стратегией – это управление всеми предприятиями и организациями, входящими в корпорацию, с помощью ценных бумаг.

Задание № 27

Деловая и операционная стратегии и их характеристика.

Задание № 28

Функциональная стратегия и их характеристика.

Задание № 29

Структура управления и ее основные элементы.

Задание № 30

Типы организационных структур.

Задание № 31

Запишите факторы, влияющие на принятие управленческих решений.

Задание № 32

Методология менеджмента основывается на определении следующих понятий или категории.

Задание № 33

Основная цель менеджмента.

Задание № 34

Реализация цели организации обеспечивается выполнением следующих задач менеджмента.

Задание № 35

Объектом управления (то, на что направлено управление) является организация – это

Задание № 36

Кто такие менеджеры?

Задание № 37

Субъектом управления (тот, кто осуществляет управление) являются.

Задание № 38

Определение целей деятельности, необходимых для этого средств, разработка методов достижения целей, прогнозирование будущего развития организации – это

Задание № 39

Формирование структуры организации, обеспечение ее ресурсами: материальными, финансовыми, трудовыми – это

Задание № 40

Активизация работников, побуждение их эффективно работать ради достижения целей организации с помощью экономического и морального стимулирования и создание условий для развития творческого потенциала работников – это

Задание № 41

Количественная и качественная оценка и учет результатов работы, корректировка планов, норм, решений – это

Задание № 42

Какой менеджмент предполагает разработку и реализацию миссии организации, ее предпринимательской политики, определения конкурентной позиции фирмы на рынке, выработку набора стратегий, их распределение по времени, формирование потенциала успеха организации и обеспечение стратегического контроля за их реализацией?

Задание № 43

Предусматривает разработку тактических и оперативных мер, направленных на практическую реализацию стратегий развития организации – это

Задание № 44

Система правил и процедур решения различных задач управления. Позволяющая снизить интуитивный характер управления, внести упорядоченность, обоснованность и научность в процесс принятия управленческих решений – это

Задание № 45

К общим методам управления относятся.

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

Зачет служит формой проверки выполнения обучающимися освоения учебного материала дисциплины (модуля), в соответствии с утвержденными программами и оценочными материалами.

Результаты сдачи зачета оцениваются по шкале: «зачтено», «не зачтено».

В целях поощрения обучающихся за систематическую активную работу на учебных занятиях и на основании успешного прохождения текущего контроля и внутрисеместровой аттестации допускается выставление зачетной оценки без процедуры сдачи зачета.

Зачет принимается педагогическими работниками в соответствии с закрепленной учебной нагрузкой на учебный год. В случае отсутствия по объективным причинам педагогического работника, принимающего зачет, заведующий кафедрой поручает его проведение педагогическому работнику, имеющему необходимую квалификацию.

Результаты зачета заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на зачет, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». Неявка на зачет без уважительной причины приравнивается к оценке «не зачтено».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается. Оценка «не зачтено» в зачетную книжку не ставится.

Зачетно-экзаменационная ведомость сдается в деканат в день проведения зачета.