



Федеральное агентство морского и речного транспорта  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Государственный университет морского и речного флота  
имени адмирала С.О. Макарова»  
Воронежский филиал ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова»

---

Кафедра экономики и менеджмента

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по дисциплине *Менеджмент*  
(Приложение к рабочей программе дисциплины)

Направление подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов

Направленность (профиль) Организация перевозок и управление на транспорте

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная, заочная

Воронеж  
2025

## 1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица 1

### Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК – 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определение своей роли в команде исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> основные принципы командной работы. <b>Уметь:</b> работать в команде на основе стратегии сотрудничества. <b>Владеть:</b> способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.

## 2. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

Таблица 2

### Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Менеджмент как наука и как профессия	УК-3.1	Тестирование, экзамен
2	Эволюция теории менеджмента	УК-3.1	Тестирование, экзамен
3	Внутренняя и внешняя среда организации	УК-3.1	Тестирование, экзамен
4	Связующие процессы	УК-3.1	Тестирование, экзамен
5	Функция планирования. Стратегическое планирование	УК-3.1	Тестирование, экзамен
6	Функция организации	УК-3.1	Тестирование, экзамен
7	Мотивация	УК-3.1	Тестирование, экзамен
8	Контроль в организации	УК-3.1	Тестирование, экзамен
9	Лидерство	УК-3.1	Тестирование, экзамен

Таблица 3

### Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Результат обучения по дисциплине	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине				Процедура оценивания
	2	3	4	5	
	не зачтено	зачтено			
УК-3.13 знать: основы планирования деятельности по	Отсутствие или фрагментарные представления	Неполные представления об основах планирования деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы	Сформированные систематически представления	тест по теме экзамен

<p>достижению поставленных целей и решению поставленных задач, основные принципы командной работы, критерии оценки успешности бизнеса и личности, методы эффективного планирования времени.</p>	<p>об основах планирования деятельности по достижению поставленных целей и решению поставленных задач, основным принципам командной работы, критериям оценки успешности бизнеса и личности, методам эффективного планирования времени.</p>	<p>по достижению поставленных целей и решению поставленных задач, основным принципам командной работы, критериям оценки успешности бизнеса и личности, методам эффективного планирования времени.</p>	<p>представления об основах планирования деятельности по достижению поставленных целей и решению поставленных задач, основным принципам командной работы, критериям оценки успешности бизнеса и личности, методам эффективного планирования времени.</p>	<p>об основах планирования деятельности по достижению поставленных целей и решению поставленных задач, основным принципам командной работы, критериям оценки успешности бизнеса и личности, методам эффективного планирования времени.</p>	
<p>УК-3.1 Уметь: соотносить ресурсы и ограничения в решении задач, работать в команде на основе стратегии сотрудничества, определять задачи саморазвития и профессионального роста, планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации</p>	<p>Отсутствие умений или фрагментарные умения соотносить ресурсы и ограничения в решении задач, работать в команде на основе стратегии сотрудничества, определять задачи саморазвития и профессионального роста, планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации.</p>	<p>В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения соотносить ресурсы и ограничения в решении задач, работать в команде на основе стратегии сотрудничества, определять задачи саморазвития и профессионального роста, планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации.</p>	<p>В целом удовлетворительные, но содержащее отдельные пробелы умения соотносить ресурсы и ограничения в решении задач, работать в команде на основе стратегии сотрудничества, определять задачи саморазвития и профессионального роста, планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации.</p>	<p>Сформированные умения соотносить ресурсы и ограничения в решении задач, работать в команде на основе стратегии сотрудничества, определять задачи саморазвития и профессионального роста, планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации</p>	<p>тест по теме экзамен</p>
<p>УК-3.1 Владеть: способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности и с учетом</p>	<p>Отсутствие владения или фрагментарные владения способностью планировать решение задач в зоне своей</p>	<p>В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения способностью планировать</p>	<p>В целом удовлетворительные, но содержащее отдельные пробелы владения способностью</p>	<p>Сформированные владения способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности и с учетом</p>	<p>тест по теме экзамен</p>

действующих правовых норм, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, приемами целеполагания, планирования, оценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при достижении поставленных целей.	ответственности с учетом действующих правовых норм, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, приемами целеполагания, планирования, оценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при достижении поставленных целей.	решение задач в зоне своей ответственности и с учетом действующих правовых норм, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, приемами целеполагания, планирования, оценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при достижении поставленных целей.	планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, приемами целеполагания, планирования, оценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при достижении поставленных целей.	действующих правовых норм, способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели, приемами целеполагания, планирования, оценки результатов деятельности, инструментами и методами управления временем при достижении поставленных целей.	
--	---	--	--	--	--

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Вид текущего контроля – тестирование

##### 1. Задание

Появление класса профессиональных менеджеров и отделение его от класса капиталистов привело к радикальному перевороту в обществе, который считают:

пятой революцией в управлении шестой революцией в управлении эрой менеджериализма системой бюрократии

##### 2. Задание

3. Рост ... на самом деле отражает тот факт, что в капитализме XX века управление производством перестало служить прямой функцией собственности на орудия труда. бюрократии

индустриализации администрации управления

4. Задание Стиль руководства, выражающийся во внимании к укреплению морали рабочих и дружественных взаимоотношений, в организации специальных угощений для рабочих, строительстве жилья на выгодных условиях, улучшении условий быта и труда называется: патерналистский авторитарный научный популистский

##### 5. Задание

Убеждение, что путь к увеличению производительности труда кроется не только в усовершенствовании техники производства и методов труда, но и в мотивации рабочих, в их заинтересованности в применении нововведений является основой:

научного менеджмента человеческого управления централизованной системы понимающей концепции когнитивной традиции

6. Задание

Комплекс (программа) управленческих решений, обеспечивающих осуществление миссии и реализацию целей фирмы, а также достижение стратегического успеха на основе оценки ее стратегического потенциала. Это ...

Правильные варианты ответа: стратегия;

6. Задание

Совокупность ресурсов и возможностей фирмы, которые определяют ожидаемые показатели ее развития при различных сценариях изменения внешней и внутренней среды. Это...

Правильные варианты ответа: стратегический потенциал;

7. Задание

Результаты работы фирмы, которые в течение длительного времени превосходят средние показатели конкурента. Это -...

Правильные варианты ответа: стратегический успех;

8. Задание

Характеристики или свойства товара (услуги), которые создают для фирмы определенное превосходство над услугами или товарами прямых конкурентов. Это -... Правильные варианты ответа: конкурентные преимущества;

9. Задание

Ситуации складывающиеся на рынке товаров и услуг, которые описывают взаимоотношения между производителями и потребителями товаров или услуг. Это ... Правильные варианты ответа: конкурентные ситуации;

10. Задание

Способность создавать и поддерживать конкурентные преимущества в определенной конкурентной ситуации. Это -...

Правильные варианты ответа: конкурентоспособность;

11. Задание

Вид бизнеса, который определяется сферой рождения новых потребностей. Это - ... Правильные варианты ответа: стратегическая зона хозяйствования;

12. Задание

Социально-экономическое управление, как особый вид профессиональной деятельности, обеспечивающее достижение целей фирмы путем рационального использования материальных, трудовых, финансовых, информационных и технологических ресурсов это ...

Правильные варианты ответа: менеджмент;

13. Задание

Наука и искусство достижения цели используя усилия других людей это ...

Правильные варианты ответа: менеджмент;

14. Задание

Член организации, осуществляющий руководство людьми, определяющий цели работы, вырабатывающий и принимающий решения по эффективному использованию ресурсов фирмы это ... Правильные варианты ответа: менеджер;

### 15. Задание

Школа ... , опираясь на теорию организации, принципы, методы, функции и систему управления, решает задачи рациональной организации управленческого труда *Правильные варианты ответа:* административного управления;

### 16. Задание

Школа ... решает задачи организации и мотивации коллектива (команды профессионалов) для достижения эффективной работы фирмы в настоящем и стратегического успеха в будущем. *Правильные варианты ответа:* организационного поведения;

### 17. Задание

Каждый человек обладает талантом, необходимо его открыть и создать условия для его реализации.

Это основное положение школы менеджмента ...

*Правильные варианты ответа:* человеческих отношений;

### 18. Задание

Школа менеджмента , которая рассматривает человека как основной ресурс(капитал) , обеспечивающий эффективное управление фирмой:

научного менеджмента организационного поведения бизнес-процессов человеческих отношений административная

### 19. Задание

Конкретный мир людей их потребности, установки, переживания, интеллект рассматриваются в школе менеджмента:

научного менеджмента административного управления организационного поведения бизнес-процессов человеческих отношений

### 20. Задание

Фирма должна искать свою миссию исходя из потребностей:

внутренних особенностей финансов рынка производственного процесса человеческого капитала

### 21. Задание

Конечный результат на достижение которого направлена производственно-хозяйственная деятельность это ...

*Правильные варианты ответа:* тактическая цель;

### 22. Задание

Детальный проект будущего предприятия, бизнеса, как социально-экономической деятельности это

...

*Правильные варианты ответа:* стратегическая цель;

### 23. Задание

Главная цель, ради достижения которой создается и функционирует фирма это ...

*Правильные варианты ответа:* миссия;

### 24. Задание

Повышение производительности труда за счет исследования трудовых процессов является основой системы ...

*Правильные варианты ответа:* тейлоризма;

25. *Задание*

Организация массового поточного производства, конвейерная сборка, стандартизация и типизация продукции, которая приводит к росту производительности труда и снижению себестоимости продукции являются основой системы ...

*Правильные варианты ответа:* фордизма;

26. *Задание*

Производство и доставка нужных материалов в нужное место и в нужных количествах точно к моменту, когда они необходимы - ....

*Правильные варианты ответа:* JIT; JUST IN TIME; точно вовремя;

27. *Задание*

Теория мотивации, принадлежащая противопоставляет традиционному подходу к управлению

(руководство должно совладать с врожденной человеческой склонностью уклоняться от работы) новый подход, основанный на осознании того факта, что труд является для человека абсолютно естественным занятием и для более высокой мотивации человека необходимо организовать его труд так, чтобы он мог с его помощью удовлетворять свои высшие социальные потребности:

*Правильные варианты ответа:* МакГрегор;

28. *Задание*

Теория управления, основанная на "вовлеченности"; самая заметная, по своему воздействию на науку менеджмента, попытка объяснения японского экономического чуда, принадлежит ....

*Правильные варианты ответа:* Уильям Оучи;

29. *Задание*

Эксперименты, проведенные в 1927-1932 годах на заводах чикагской компании WESTERN ELECTRIC, и впервые наглядно продемонстрировавшие влияние "человеческого фактора" на эффективность производства. В последствии назвали экспериментами.

*Правильные варианты ответа:* хоторнскими;

30. *Задание*

Резкое изменение производительности труда работников под влиянием усиления контроля и внимания со стороны руководства и сторонних наблюдателей, а также за счет особого выделяющего статуса рабочей группы - ....

*Правильные варианты ответа:* хоторнский эффект; хоторнский эффект;

31. *Задание*

Одна из форм гарантированной занятости, применяемая в крупных компаниях и государственных

учреждениях Японии, а также в некоторых корпорациях США - ....

*Правильные варианты ответа:* пожизненный найм;

32. *Задание*

Организационно- управленческая процедура, практикуемая в японских компаниях. В основу процедуры положены принципы, благодаря которым процессы принятия управленческих решений получают высокий уровень социально- психологического опосредования и поддержки со стороны персонала - ....

*Правильные варианты ответа:* ринги;

### 33. Задание

Термин американского менеджмента, введенный в начале 1980-х годов для описания невидимого барьера, ограничивающего продвижение женщины по служебной лестнице. Эта форма дискриминации описывается как "барьер настолько незаметный, что он прозрачен, но в то же время настолько основательный, что препятствует женщинам и представителям различных меньшинств продвигаться в управленческой иерархии" - ....

*Правильные варианты ответа:* стеклянный потолок;

### 34. Задание

Организационная форма привлечения рабочих и инженерно-технических работников к анализу и поиску решений проблем качества продукции на предприятии, часто применяемая японскими компаниями:

*Правильные варианты ответа:* кружки качества;

### 35. Задание

Появление светской манеры управления, возникновение формальной системы организации и регулирования отношений людей, зарождение лидерского стиля и методов мотивации истории менеджмента относят ко времени:

кодекса Хаммурапи теории Тейлора исследованиях Ходжеттса кодекса бусидо

### 36. Задание

Достижения царя .... - строительная деятельность и разработка технически сложных проектов, эффективные методы управления и контроля качества продукции - характеризуют третью управленческую революцию:

Навуходоносора II Навуходоносора I Хаммурапи Александра Великого Николая II

### 37. Задание

Цель промышленности не только выпускать продукцию, но и создавать потребителей, а для этого рабочему надо хорошо платить, является концепцией

*Правильные варианты*

*ответа:* Форда;

### 38. Задание

Появление профессионального жречества (жреческой бюрократии) истории менеджмента характеризуют как:

единоначалие организация власти первая управленческая революция эра менеджизма управленческая бюрократия

### 39. Задание

Появление класса собственников на орудия труда и продукцию, которые осуществляют организацию производства и продажу продукции истории менеджмента характеризуют как: пятой революцией в управлении

четвертой революцией в управлении шестой революцией в управлении системой бюрократизма третьей революцией в управлении

### 40. Задание

Принципы организации производства обеспечивающие его эффективность сформулировал: Форд Тейлор

Эмерсон Гант Оучи

### 41. Задание

Основоположник теории администрирования, включающей универсальные принципы управления, функции и организационную структуру управления:

Файоль Форд Эмерсон Гант Тейлор

42. *Задание*

Последовательность стадии развития команды:

1: Притирка

2: Ближний бой

3: Экспериментирование

4: Эффективность

5: Зрелость

45. *Задание*

Современная система управления бизнес-процессами на основе их моделирования и оптимизации носит название:

процедура инжиниринг реинжиниринг

рабочее проектирование

WORK FLOW

46. *Задание*

Последовательность этапов реинжиниринга

1: Разработка образа видения будущей компании

2: Анализ существующего бизнеса

3: Разработка нового бизнеса

4: Внедрение проекта нового бизнеса

47. *Задание*

Действия лидера, направленные на структуризацию производственных заданий и обязанностей сотрудников:

формирование структуры формирование команды лидерское участие производственная структуризация структуризация обязанностей

48. *Задание*

Подход к лидерству, который основан на истолковании лидером собственного поведения, поведение своих подчиненных и ситуацию, прежде чем прибегать к определенному стилю лидерства.

ситуационная теория лидерства поведенческая теория лидерства личностная теория лидерства системная теория лидерства кадровая теория лидерства

49. *Задание*

Теория, предполагающая, что лидер должен оказывать влияние на понимание и восприятие подчиненными поставленной задачи, а также определять пути к достижению цели:

модель достижения цели ситуационная теория лидерства поведенческая теория лидерства личностная теория лидерства системная теория лидерства

50. *Задание*

Согласно ситуационной теории лидерства Херси-Бланчарда существуют следующие стили лидерства:

поучение инструктирование указание определение

51. *Задание*

Согласно ситуационной теории лидерства Херси-Бланчарда существуют следующие стили лидерства:

соучастие делегирование поручительство адаптирование

52. *Задание*

Точка зрения, согласно которой последовательного поведения лидера по отношению ко всем последователям не существует. Каждое парное отношение уникально:

подход на основе вертикальной парной связи      подход на основе подчиненной парной связи

подход на основе вертикального связующего компонента      подход на основе связанных действия      подход на основе действительной вертикали власти

53. *Задание*

Модель ... определяет процедуры принятия решений в ряде различных ситуаций: двух автократических, двух консультативных; ориентированную на совместное принятие решений менеджером и группой

*Правильные варианты ответа:* Врума-Йеттона;

54. *Задание*

Теория взаимосвязи между индивидуальным восприятием и межличностным поведением, которая исходит из того, что способность понимать и предсказывать реакцию людей на события возрастает, если известны причинно-следственные связи этих событий:

атрибутивная теория лидерства      понимающая теория лидерства  
поведенческая теория лидерства      ситуативная теория лидерства  
системная теория лидерства      случайная теория лидерства

55. *Задание*

... - довод, на основании которого поведение последователя влияет на поведение лидера, а поведение лидера влияет на поведение последователя:

*Правильные варианты ответа:* обоюдная причинность;

56. *Задание*

... лидерство - способность влиять на последователей, основанная на сверхъестественном даре и притягательной силе. В ведомым нравится взаимодействовать с таким лидером, ибо они чувствуют вдохновение, правоту и важность своего дела:

*Правильные варианты ответа:* харизматическое;

57. *Задание*

Лидер устанавливает, что предпочитают и чего хотят последователи, и помогает им добиться уровня результативности, который обеспечивает удовлетворяющее их поощрение: согласительное лидерство

харизматическое лидерство      трансформационное лидерство      поведенческое лидерство      адаптивное лидерство

58. *Задание*

Способность вдохновлять и стимулировать последователей для достижения результатов, превышающих первоначально планируемые и обеспечивающих внутреннее поощрение: трансформационное лидерство

харизматическое лидерство      согласительное лидерство      поведенческое лидерство      адаптивное лидерство

59. *Задание*

Процесс влияния на последователей через умения и способности.

Последователи признают это толь-

ко тогда, когда оно доказывает свою компетентность и ценность для них ....

*Правильные варианты ответа:* лидерство;

60. *Задание*

Форма влияния лидера на последователей посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидера. Это обеспечивает лидеру власть над последователями благодаря ве-ры в его ....

*Правильные варианты ответа:* харизма;

Закономерности управления различными системами

61. *Задание*

При акционировании компания получает право на:

получение прибыли

уважение со стороны акционеров

самостоятельное принятие решения по производству и сбыту продукции и использовать ресурсы для развития самостоятельное принятие решения, кому и каких количествах уплачивать налоги

проведение реорганизации структуры внедрение инновации на рынке

создание горизонтальные хозяйственные связи с поставщиками

формирование внутренних стимулов экономического роста и саморазвития

62. *Задание*

При делении организации на малые, средние и большие используются следующие критерии: количество занятых, оборот, размер уставного капитала

количество занятых, оборот, размер уставного капитала, участие в капитале

предприятий и организаций других форм объем продаж число сотрудников

63. *Задание*

Для холдинга как интегрированной структуры характерны следующие цели: совместное получение прибыли

проведение единой рекламной политики создание одного общего товара

проведение единой политики

контроль за соблюдением интересов крупных корпораций

64. *Задание*

Для финансово-промышленных групп характерно:

организация единой сбытовой системы скупка промышленных предприятий взаимодействие банков с промышленностью

преодоление разрыва между секторами экономики

65. *Задание*

Интеграционный процесс, позволяющие организациям лоббировать собственные интересы в органах власти страны называется:

конгломерация ассоциация холдинг траст

66. *Задание*

Производственно-технологическая приспособленность и сосредоточение предприятия на выпуске стабильно повторяющейся и технологически однородной номенклатуры продукции узкого или огра-ниченного ассортимента:

система производства специализация предприятия технологическая база ассортиментные возможности

Связующие процессы в менеджменте

67. *Задание*

Сообщение, передаваемое позой, выражением лица, движением рук или глаз:

невербальное общение вербальное общение мимика пантомимика  
коммуникация

68. *Задание*

К элементам языка тела относятся следующие:

эмблемы иллюстраторы выражения мимика символы

69. *Задание*

К элементам языка тела относятся следующие:

регуляторы адапторы проявления аффекта системизаторы коммуникаторы

70. *Задание*

К какому типу общения относятся перечисленные виды деятельности:

1. Управленческая политика, инструкции, официальные докладные записки дирекции

2. Ящики предложений, групповые встречи, процедуры жалоб

3. Встречи между производством и торговлей, между руководством департаментов одного уровня

4. Формальные и неформальные встречи сотрудников и руководителей отделов различных уровней А. общение

Б. Горизонтальное общение В. Восходящее общение

Г. Диагональное общение Д. Формальное общение

71. *Задание*

Непроверенные сведения, обычно циркулирующие внутри организации и во внешней среде - ....

*Правильные варианты ответа:* слухи;

72. *Задание*

Виды слухов, циркулирующих в организации: мечты и чаяния

слухи-"пугала" "слепое пятно" слухи-неизвестность

73. *Задание*

Виды слухов, циркулирующих в организации: "вбивание клиньев"

финальный слух ситуационные слухи желания и стремления

74. *Задание*

Манера человека устанавливать связь с другими: межличностный стиль межличностное общение межличностные стратегии формализованный стиль

75. *Задание*

Способность ощутить себя на месте другого человека и понять его точку зрения и эмоции - ....

*Правильные варианты ответа:* эмпатия;

76. *Задание*

Основные правила и идеалы, которым следует лицо, принимающее решение, столкнувшись с ситуацией выбора - ....

*Правильные варианты ответа:* мораль;

77. *Задание*

Что может быть отнесено к барьерам для входа компании на рынок: эффект жизненного цикла продукции предпочтения и преданность покупателей

Функция организации

#### 84. Задание

Степень, в которой одно подразделение может выполнять работу или задачи другого подразделения

- ....

Правильные варианты ответа: заменяемость;

#### 85. Задание

Поведение, которое находится в противоречии с властной системой, рассчитанное на получение вы-год для лица или подразделения называется:

политическое поведение

демократическое поведение властное поведение конфронтационное поведение конфликтное поведение

#### 86. Задание

... - это столкновение противоположных или несовместимых сил и интересов, а также отсутствие со-

гласия между двумя и более сторонами . Правильные варианты ответа: конфликт;

87. Задание Соотнесите тип конфликта и его характеристику

#### 88. Задание

Соотнесите тип конфликта и его характеристики Вертикальный конфликт

Горизонтальный конфликт Смешанный конфликт

Линейно-функциональный конфликт

### 4. Показатели и шкала оценивания:

#### 5. Показатели и шкала оценивания

тестовых заданий на экзамене

Текущая аттестация	Количество баллов	Шкала оценивания
выполнение требований по текущей аттестации в полном объеме	90% - 100%	5
	80% - 89%	4
выполнение требований по текущей аттестации в неполном объеме	60% - 79%	3
невыполнение требований по текущей аттестации	менее 60%	2

### 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

**Вид промежуточной аттестации – устный экзамен**

**Перечень вопросов к экзамену**

1. Основные понятия: управление, менеджмент, маркетинг. Их взаимосвязь.
2. Структура общественно-экономической формации. Место и роль управления в ней.
3. Подходы к изучению менеджмента.
4. Управление – наука и искусство.
5. «Генеалогическое древо» искусства управления.
6. Место курса «Менеджмент» в системе Науки управления.
7. Цели менеджмента.
8. Основные категории менеджмента.
9. Функции менеджмента.

10. Виды менеджмента.
11. Методы менеджмента.
12. Принципы успешного менеджмента.
13. Истоки возникновения современного менеджмента.
14. Школы менеджмента.
15. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
16. Теория стилей руководства МакГрегора.
17. Теория «Z» и теория «A» У. Оучи.
18. Системный подход. Графическая схема системного подхода.
19. Организация и её окружение.
20. Организационно-правовые формы организаций.

#### Типология организаций.

21. Организационные формы организаций и по функциональному назначению.
22. Система управления организацией. Её место в социальной системе.
23. Миссия и стратегия организации.
24. Процесс стратегического планирования.
25. Классификация стратегий развития организаций (схема).
26. Функциональные стратегии.
27. Модель жизненного цикла товара или услуги.
28. Поля бизнеса Бостонской Консалтинговой Группы (БКГ).
29. Назначение бизнес-плана.
30. Направления составления бизнес-плана.
31. Классификация бизнес-планов. Версии типологий бизнес-планов.
32. Оптимальная структура бизнес-плана. Отличия в структуре по видам бизнес-плана.
33. Виды стилей руководства.
34. Характеристика стилей руководства по 10 параметрам.
35. «Решетка менеджмента».
36. Теория стилей руководства МакГрегора.
37. Лидерство и руководство.
38. Виды власти.
39. Виды стилей руководства, определяемых особенностями коллектива
40. ситуационное лидерство.
41. Различия между лидером и менеджером.
42. Типология лидерства (схема).
43. Теория лидерских качеств.
44. Концепция харизматического лидерства.
45. Типология харизматических лидеров (схема).
46. Этика и харизма.
47. Механизм реализации методов управления.
48. Модель лидерского поведения Танненбаума – Шмидта.
49. Модель ситуационного лидерства Фреда Фидлера.
50. Модель атрибутивного лидерства.
51. Природа конфликта. Предмет и объект конфликта.
52. Типология конфликтов по разным критериям.
53. Причины конфликтов и стили их разрешения.

54. Классификация организационных структур управления (схема).
55. Иерархические структуры управления.
56. Дивизиональные структуры управления.
57. Адаптивные структуры управления органического типа.
58. Новые типы организаций (7 видов).
59. Адхократические и партисипативные структуры управления.
60. Сетевые и виртуальные структуры управления.
61. Этапы и стадии организационного проектирования.

**Критерии оценивания:**

- полнота и правильность ответа;
- степень осознанности, понимания изученного;
- языковое оформление ответа

– Показатели, критерии и шкала оценивания  
устных ответов на экзамене

Критерии оценивания	Показатели и шкала оценивания			
	5	4	3	2
текущая аттестация	выполнение требований по текущей аттестации в полном объеме		выполнение требований по текущей аттестации в неполном объеме	невыполнение требований по текущей аттестации
полнота и правильность ответа	обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий	обучающийся достаточно полно излагает материал, однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого	обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса
степень осознанности, понимания изученного	демонстрирует понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
языковое	излагает	излагает материал	излагает материал	беспорядочно и

оформление ответа	материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении	непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого	неуверенно излагает материал
-------------------	--	---	--	------------------------------

При обучении с применением дистанционных технологий и электронного обучения промежуточная аттестация проводится в форме компьютерного тестирования в СДО. Оценивание компетентности обучаемого по установленным для дисциплины индикаторам может осуществляться с помощью банка заданий, включающих тестовые задания пяти типов:

- 1 – открытого типа;
- 2 – выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов;
- 3 – выбор 2-3 правильных вариантов из предложенных вариантов ответов;
- 4 – установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов;
- 5 – установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

**Компетенция:** УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

**Индикатор:** УК-3.1. Определение своей роли в команде исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

Тип задания	Примеры тестовых заданий
1	<p><i>Продолжите предложение:</i></p> <p>1.1 Ограниченное право использовать ресурсы предупреждения и направлять усилия подчиненных на выполнения задания -</p> <p>1.2 Менеджмент направлен на достижение следующих целей_</p> <p>1.3 Существуют следующие основные функции менеджмента_____</p> <p>1.4 В настоящее время широкое распространение получили следующие методы менеджмента _____</p> <p>1.5 Под принципами успешного менеджмента понимают_____</p> <p>1.6 Выделяют следующие стили руководства_____</p> <p>1.7 Известны следующие 10 параметров стилей руководства _____</p> <p>1.8 Различия между лидером и менеджером заключаются в следующие аспектах</p>
2	<p><i>Выберите один правильный вариант из предложенных вариантов ответов:</i></p> <p>Что Вы понимаете под словом «группа».</p> <p>1. Количество людей, едущих в одном автобусе.</p> <p>2. Личности, имеющие одинаковые наклонности к какому-то процессу.</p> <p>3. Две и больше личности, что взаимодействуют одна с одной.</p> <p>4. Четко определенное количество людей.</p>

3	<p><i>Выберите правильные варианты из предложенных вариантов ответов:</i></p> <p>Какие из нижеперечисленных предложений являются признаками коллектива.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие непосредственных производственных связей.</li> <li>2. Наличие высокой активности.</li> <li>3. Психологический климат.</li> <li>4. Общность целей и задач.</li> </ol>
4	<p><i>Установите правильную последовательность стадий конфликта</i></p> <p>6: эскалация  7: предконфликт  8: конфликт  9: разрешение</p>
5	<p><i>Установите соответствие между двумя множествами вариантов ответов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. поведение руководителя, что меняет отношение подчиненных к нему.</li> <li>2. способность вести за собой.</li> <li>3. способность и возможность менеджера влиять на деятельность и поведение рабочих</li> <li>4. общепринятые повторяющиеся социальные действия, что становятся обычными</li> </ol> <p>А) Власть  Б) Влияние  В) Лидерство  Г) Обычай</p>

Составитель: д.э.н., доц. Овсянников С.В.

Зав. кафедрой: к.т.н., доц. А.Н. Кочетова