



**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
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.В.ДВ.1.2 «Оценка управленческой деятельности»
(Приложение к рабочей программе дисциплины)**

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат	
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль):	Управление предприятием и человеческими ресурсами	
Вид профессиональной деятельности:	Организационно-управленческая деятельность; информационно-аналитическая деятельность; предпринимательская деятельность	
Язык обучения:	Русский	
Кафедра:	Прикладных экономических наук	
Форма обучения:	Очная	Заочная
Курс:	-	3
Составитель:	Свиридов А.С.	

ВОРОНЕЖ 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся	4
1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания	4
2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	5
2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля	5
2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины	14
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	16
3.1 Теоретические вопросы для проведения зачета	16
3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов зачете	18

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать: <ul style="list-style-type: none">– природу управления и основные тенденции его развития;– особенности организации управленческой деятельности;– закономерности управления различными системами;– понятия, виды и признаки организации;– составляющие внешней и внутренней среды организации;– основы управления производственно-хозяйственной деятельностью предприятий и предпринимателей;– возможности использования информационных технологий в управленческой деятельности;– виды и принципы построения организационных структур;– основные функции управленческой деятельности;– факторы эффективности менеджмента;– принципы инновационного управления в современных организациях
		уметь: <ul style="list-style-type: none">– использовать зарубежный и отечественный опыт управления современными организациями;– проводить оценку внешней и внутренней среды организации;– планировать и проектировать;– управлять коллективом– использовать информационные технологии в управленческой деятельности;– принимать эффективные решения, используя различные модели и методы принятия управленческих решений;– управлять персоналом организации;– проектировать организационные структуры;– разрешать конфликты в организационной среде;– оценивать эффективность управленческой деятельности;– эффективно делегировать полномочия;– использовать внутреннюю и внешнюю мотивацию при управлении трудовыми ресурсами организации;– управлять собой;– использовать эффективные, в конкретной ситуа-

		ции, стили управления.
		<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ключевыми категориями, методами и принципами управления; – особенностями западноевропейского, японского и российского менеджмента; – основными подходами в управлении; – инновационными методами стратегического управления современными организациями; – возможностями автоматизации управленческой деятельности; – содержательными и процессуальными теориями мотивации.

1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Критерии оценки	ПК-1	Опрос, итоговый тест, зачет
2	Тема 2. Правовые аспекты оценки управленческого персонала	ПК-1	Опрос, итоговый тест, зачет
3	Тема 3. Система оценки управленческого персонала на предприятии	ПК-1	Опрос, дискуссия, итоговый тест, зачет
4	Тема 4. Классификация методов оценки качества управленцев на предприятия	ПК-1	Опрос, дискуссия, итоговый тест, зачет
5	Тема 5. Оценка по методу черт. Экспертные оценки. Функциональная оценка	ПК-1	Опрос, дискуссия, итоговый тест, зачет
6	Тема 6. Методика определения стиля руководства.	ПК-1	Опрос, дискуссия, итоговый тест, зачет
7	Тема 7. Целевой метод оценки. Диагностическая система оценки.	ПК-1	Опрос, дискуссия, итоговый тест, зачет

1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
<p>Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3», Зачтено) <i>(обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)</i></p>	<p>Обучающийся знаком с характером сбора и анализа исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности</p>

<p>Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4», Зачтено) <i>(превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)</i></p>	<p>Обучающийся обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности</p>
<p>Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5», Зачтено) <i>(превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)</i></p>	<p>Обучающийся обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля

Тема 1. Критерии оценки

Вопросы для опроса:

1. Пять управленческих революций.
2. Эволюция школ и концепций менеджмента и тенденций его развития за рубежом.
3. Основные школы науки управления: школа научного управления, административная (классическая) школа, школа человеческих отношений, поведенческая школа, школа науки управления.
4. Критерии оценки управленческой деятельности.

Темы дискуссии:

1. Сущность, содержание и специфика управления.
2. Сущность управленческой деятельности.
3. Учения об управлении. Современные взгляды на управление.

Тема 2. Правовые аспекты оценки управленческого персонала

Вопросы для опроса:

1. Юридические отношения собственности - правовая основа организации
2. Порядок государственной регистрации коммерческих и некоммерческих организаций.

Темы дискуссии:

1. Типы организаций, их виды.
2. Общие подходы в теории управления.

Тема 3. Система оценки управленческого персонала на предприятии

Вопросы для опроса:

1. Система оценки результативности труда должна обеспечивать точные и достоверные данные.
2. Шесть этапов оценки управленческого персонала

Темы дискуссии:

1. Принципы управления.
2. Развитие управленческой мысли в России
3. Управленческие роли по определению Минцберга.

Тема 4. Классификация методов оценки качества управленцев на предприятия

Вопросы для опроса:

1. Комитет из нескольких контролеров.
2. Коллеги оцениваемого.
3. Подчиненные оцениваемого.
4. Самооценка.

Темы дискуссии:

1. Сущность и классификация функций управления.
2. Планирование и организация как функции управления.
3. Управленческие решения: понятие, классификация.

Тема 5. Оценка по методу черт. Экспертные оценки. Функциональная оценка

Вопросы для опроса:

1. Количественные оценки: деловых и организаторских качеств управленцев.
2. Групповая экспертиза.
3. Обработка результатов оценки аттестуемого.
4. Устные выступления студентов по вопросам:
5. Психологических свойств человека на характеристики его деятельности на примере.
6. Социально-психологическая характеристика оцениваемого на конкретном примере
7. Функциональная оценка руководителя основывается на анализе процесса труда на конкретном примере.
8. Параметры возглавляемого коллектива на конкретном примере.
9. Слабые стороны в работе конкретных руководителей на конкретном примере.

Темы дискуссии:

1. Процесс принятия управленческих решений.
2. Модели и методы принятия управленческих решений.
3. Сущность стратегического управления.

Тема 6. Методика определения стиля руководства.

Вопросы для опроса:

1. Методика «Самооценка стиля управления»
2. Методика «Стиль руководства» (А. Л. Журавлев)
3. Методика «Склонность к определенному стилю руководства» (Е. П. Ильин)
4. Методика оценки уровня демократизации управления по стилевым характеристикам

5. Методика «Дипломатичный и авторитарный стили поведения на деловом совещании»
6. Методика «Стиль управления».

Темы дискуссии:

1. Коммуникационные стили в управлении.
2. Коммуникативный процесс в управлении.
3. Лидерство.
4. Традиционные концепции лидерства.
5. Концепции ситуационного лидерства.

Тема 7. Целевой метод оценки. Диагностическая система оценки.

Вопросы для опроса:

1. Сущность целеполагания
2. Достоинства подхода
3. Недостатки подхода
4. Критерии диагностической системы оценки.
5. Интегрированные оценки
6. Процедуры диагностической системы оценки

Темы дискуссии:

1. Сущность управленческого контроля, его виды.
2. Сущность этика управления.
3. Стили руководства.
4. Авторитарный и демократический стили руководства, их различия.
5. Основные типы структур управления.
6. Делегирование полномочий, понятия, виды полномочий.
7. Управление деловой карьерой.

Итоговый тест

1. Ответы на какие вопросы включает экономический выбор:
 1. Что производить?
 2. Как производить?
 3. Сколько производить?
 4. Для кого производить?

2. Что выступает в качестве объединяющего и управляющего фактора производства?
 1. Капитал.
 2. Предпринимательские способности.
 3. Земля.
 4. Труд.
 5. Информация.

3. Предмет науки управления, это:
 1. Природа управленческих отношений.
 2. Труд людей в управлении.
 3. Опыт управления.
 4. Законы управления.
 5. Методы управления.

4. Что является источником власти и управления?

1. Знания.
2. Техника.
3. Собственность.
4. Люди.

5. Выберите критерии, по которым осуществляется разделение труда в управлении:

1. Технология управления.
2. Функции управления.
3. Техника управления.
4. Профессиональная подготовка.
5. Иерархия управления.
6. Стиль управления.

6. В управлении различают следующие виды деятельности:

1. Подготовку и принятие управленческих решений.
2. Производственную деятельность.
3. Деятельность по координации людей.
4. Деятельность организации на рынке товаров и услуг
5. Деятельность по строительству..

7. В организации выделяют следующие уровни:

1. Первичный.
2. Высший.
3. Вторичный.
4. Средний.
5. Низовой.

8. Предметом рассмотрения теории управления являются:

1. Организационно-управленческие отношения.
2. Организационно-экономические отношения.
3. Технологическая документация.

9. Процесс управления включает:

1. Сбор информации.
2. Переработку ресурсов.
3. Переработку информации.
4. Передачу информации.
5. Хранение товаров.

10. К характеристикам процесса управления относится.

1. Цель управления.
2. Техника управления.
3. Функции управления.
4. Стиль управления.
5. Управленческие решения.
6. Структура управления.

11. Управление – это непрерывный целенаправленный, информационный процесс.....на коллективы людей и обеспечивающий соответствующее их поведение при изменяющихся внешних и внутренних условиях.

12. Предметом управленческого труда является:

1. Ресурсы организации.
2. Информация.
3. Техника производства.

13. Человек в управлении рассматривается как самое сильное.....преимущество.

Ответ: конкурентное.

14. Динамику системы управления определяют:

1. Цели управления.
2. Структура управления.
3. Функции управления.
4. Управленческие решения.

15. Статику системы управления определяют:

1. Функции управления.
2. Структура управления.
3. Технология управления.
4. Цели управления.

Ответ: 2.

16. Организация как система управления характеризуется:

1. Наличием признаков, присущих системам управления.
2. Наличием оборудования.
3. Территориальным расположением.

17. Назовите признаки сложных систем.

1. Иерархическое расположение элементов системы.
2. Признак целостности.
3. Наличие внешней среды.
4. Эстетичность.
5. Наличие прямых и обратных связей.

18. Система управления, это:

1. Совокупность работ, определяющих направление деятельности.
2. Совокупность взаимосвязанных элементов в пространстве, расположенных иерархически
3. Состав подразделений.

19. Системный подход, это:

1. Метод исследования систем.
2. Метод проектирования систем
3. Метод контроля систем.

20. Организация в менеджменте, это:

1. Процесс взаимодействия людей для реализации определенных целей.
2. Собрание независимых специалистов.
3. Объединение экспертов

21. Система характеризуется следующими элементами:

1. Входом.
2. Процессом.

3. Ценой.
4. Выходом.

22. Организационная структура отражает:

1. Строение системы управления.
2. Мотивацию персонала.
3. Техническое оснащение.

23. Внутренняя среда организации, это:

1. Исполнители и руководители.
2. Информационные связи.
3. Конкуренты.
4. Законы.

24. К факторам внешней среды относятся:

1. Производственные мощности.
2. Потребители.
3. Экономические факторы.
4. Политические факторы.
5. Социальные факторы.

25. Определите правильную последовательность задач организации:

1. Совершенствование структуры управления.
2. Увеличение прибыли.
3. Внедрение инноваций.
4. Производство продукции и услуг.

26. Систему управления характеризует?

1. Помещение.
2. Прямые связи.
3. Обратные связи.
4. Субъект управления.
5. Объект управления.
6. Длительность работы.

27. Декомпозиция систем характеризуется разделением систем по различным целям, функциям, способам достижения.....

28. Внешняя среда организации изучается маркетинговыми.....

29. Миссия организации - это

- а) Предназначение фирмы, система ценностей, традиций и подходы менеджеров к принятию решений.
- б) Микрокультура фирмы.
- в) Структура управления фирмой.

30. Цели организации - это

- а) Мысленное представление результата деятельности организации.
- б) Эффективность деятельности организации.
- в) Формы и системы оплаты труда в организации.

31. Дерево целей - это

- а) Распределение целей по уровням управления.

- б) Распределение функций по уровням управления.
 - в) Распределение решений по уровням управления.
32. Цели в системе управления подразделяются на:
- а) качественные;
 - б) количественные;
 - в) комплексные.
33. Качественные цели определяются с помощью:
- а) метода моделирования;
 - б) метода экспертных оценок;
 - в) метода стоимостного анализа.
34. Количественные цели могут быть измерены:
- а) в денежном выражении;
 - б) в натуральном выражении;
 - в) в единицах времени.
 - г) правильного ответа нет.
35. Главная задача формирования целей организации:
- а) построение совершенной структуры управления;
 - б) построение функциональных подразделений;
 - в) четкое распределение обязанностей исполнителей и руководителей в подразделениях.
36. Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации.
- а) Построение дерева целей.
 - б) Формирование качественных целей.
 - в) Оценка (ранжирование) качественных целей.
 - г) Определение количественных целей.
37. Цели организации устанавливаются
- а) Исполнители.
 - б) Руководители.
 - в) Клиенты.
 - г) Менеджеры
38. Ключевыми компонентами стратегического планирования являются: (
- а) цели планирования;
 - б) разработка этапов планирования;
 - в) структура управления.
39. Цели бывают:
- а) долгосрочными;
 - б) краткосрочными
 - в) достижимыми;
 - г) минимальными.
40. Стратегическое планирование – это:
- а) процесс выбора целей;
 - б) процесс выбора решений;
 - в) процесс выбора структуры.

41. Показателями достижения целей могут быть:

- а) Уровень прибыли.
- б) Общий объем продаж.
- в) Объем инвестиций.

42. Стратегические планы разрабатываются:

- а) индивидуально;
- б) в пределах отдельного подразделения;
- в) на высших уровнях.

43. Целевое управление предполагает:

- а) разработку долгосрочных целей;
- б) разработку краткосрочных целей;
- в) разработку регламентирующей документации.

44. Современные организации, как правило:

- а) многоцелевые;
- б) одноцелевые;

45. На процесс планирования влияют:

- а) внешняя среда;
- б) внутренняя среда;
- в) культура фирмы.

46. Процесс планирования предполагает:

- а) разработку личных планов;
- б) разработку планов организации;
- в) разработку процедур принятия решений.

47. Основой существования организации является:

- а) мотивация сотрудников;
- б) миссия организации;
- в) корпоративная культура.

48. Дерево целей позволяет:

- а) довести цели до каждого подразделения;
- б) улучшить условия труда;
- в) довести цели до каждого сотрудника.

49. Корректировка целей производится:

- а) до выявления степени достижения целей;
- б) после выявления степени достижения целей;
- в) в процессе выявления степени достижения целей.

50. Реализация целей подразумевает:

- а) закрепление целей за каждым исполнителем;
- б) установление графика выполнения работ;
- в) контроль выполнения целей

51. Бизнес-планирование осуществляется:

- а) для выявления недостатков в работе фирмы;
- б) для привлечения инвесторов;

в) для выпуска конкурентоспособной продукции.

52. На этапе долгосрочного планирования вырабатывается:

- а) стратегия работы отдельного исполнителя;
- б) стратегия работы отдельного подразделения
- в) стратегия фирмы по всем ее направлениям.

53. Тактические планы разрабатываются:

- а) на один день;
- б) на один год;
- в) на пять лет.

Ответ: б

54. Основные требования, предъявляемые к целям:

- а) конкретность;
- б) измеримость;
- в) достижимость;
- г) лояльность.

55. Организация в системе управления представляет:

- а) конкретную форму объединения людей для достижения поставленных целей;
- б) объединение функций;
- в) объединение решений.

56. Основу любой организации составляют:

- а) структура документопотока;
- б) структура управления;
- в) коммуникации.

Ответ: б.

57. Структура управления - это:

- а) количество уровней и подразделений в пределах каждого уровня;
- б) количество сотрудников;
- в) количество управленческих процедур.

58. Факторы, влияющие на процесс формирования структуры управления.

- а) Внешняя среда организации.
- б) Внутренняя среда организации
- в) Показатели прибыли.
- г) Формы и системы оплаты труда.

59. При создании структуры управления учитывают:

- а) численность управленческого аппарата;
- б) норму управляемости;
- в) прямые и обратные связи;
- г) должностные инструкции.

60. Преобладание вертикальных связей характерно для:

- а) матричной структуры;
- б) линейной структуры;
- в) функциональной структуры.

61. Преобладание горизонтальных связей характерно для:
- матричной структуры;
 - линейной структуры;
 - функциональной структуры
62. Принцип единоначалия в наибольшей степени соблюдается в:
- матричной структуре;
 - функциональной структуре;
 - линейной структуре.
63. Квалификационные требования к руководителям в матричной структуре.
- Высокие.
 - Менее высокие.
 - Низкие.
64. Квалификационные требования к руководителям в линейной структуре.
- Высокие.
 - Менее высокие.
 - Низкие.
65. Ориентация на продукт в линейной структуре.
- Сильная.
 - Слабая
 - Никакой.
66. Ориентация на продукт в матричной структуре.
- Сильная.
 - Слабая
 - Никакой.

2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины

Качество освоения дисциплины оценивается по степени успешности результатов опроса, прохождения тестирования, дискуссии.

1. Критерии оценки тестовых заданий

«Отлично»	Выполнение более 90% тестовых заданий
«Хорошо»	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
«Удовлетворительно»	Выполнение более 50% тестовых заданий
«Неудовлетворительно»	Выполнение менее 50% тестовых заданий

2. Критерии оценки дискуссии

Количество баллов	Критерии оценивания			
	Умение и навыки работы с источниками, документами, справочными материалами, периодикой и т.д.	Понимание взаимосвязей изучаемых событий и явлений, формирование их системного	Степень сформированности основных навыков дебатёра: логическое и критическое мышление, полнота освещения темы, убедительность, умение работать в коман-	Степень проявления ораторского искусства, риторики

		видения, связь с современностью	де	
«Неудовлетворительно»	Студент не принял участия в дискуссии ИЛИ участие принял, но не по теме дискуссии			
«Удовлетворительно»	Студент принял участие в дискуссии по теме, но не привел высказываний из источников, опираясь только на свое мнение, отсутствует систематизация информации.	Студент принял участие в дискуссии по теме, отсутствует понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями, не приведены примеры из жизни.	Студент принял участие в дебатах по теме, приведен 1 аргумент или контраргумент по теме дебатов, слабо развит навык логического и критического мышления, умение работать в команде не проявлено.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент не соблюден, выступление не разделено на смысловые части, отсутствует культура ведения дебатов и уважение к мнению участников.
«Хорошо»	Студент принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, но не обработал информацию ИЛИ не достаточно разобрался в ее содержании, существуют затруднения в применении отобранной информации.	Студент принял участие в дискуссии по теме, понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями слабое, приводит примеры, систематизация информации слабая.	Студент принял участие в дискуссии по теме, приведены от 2 до 4 аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, проявлен навык логического и критического мышления с помощью наводящих вопросов участников дебатов или учителя, слабо проявлено умение работать в команде.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет смысловые части, но Студент не придал им смыслового обозначения, соблюдена культура ведения дебатов и уважение к мнению участников через призыв к этому других участников дебатов
«Отлично»	Студент принял участие дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, обработал информацию, четко систематизировал, может грамотно применить её при проведении дебатов.	Студент принял участие в дискуссии по теме, проявлено понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями через приведение разнообразных примеров из прошлого и современности, информация обработана и сис-	Студент принял участие в дискуссии по теме, приведено более 4 оригинальных и разнообразных аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, отлично владеет навыком критического мышления, на высоком уровне проявлено умение работать в команде.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет обозначенные в речи смысловые части, соблюдена культура ведения дебатов и уважение к мнению участников, проявлено умение действовать в новых непред-

		тематизирована.		сказуемых условиях, проявлено терпимость к другим точкам зрения.
--	--	-----------------	--	--

3. Алгоритм оценивания **ответов на семинарских занятиях** таков. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Оценка **«Отлично»** ставится, если:

1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

«Хорошо» – студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«Удовлетворительно» – студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Оценка **«Неудовлетворительно»** отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующими знаниями и умениями.

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Теоретические вопросы для проведения зачета

1. Социальная политика государства и организации
2. Основные этапы развития и теории управления персоналом
3. Управление как общественное явление.
4. Функции и принципы управления.
5. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями.
6. Занятость и безработица на рынке труда
7. Закономерности и принципы управления персонала
8. Методы управления персоналом

9. Понятие система управления персоналом и ее обеспечение
10. Цели, функции и методы системы управления персоналом
11. Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику
12. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики и ее виды
13. Стратегическое управление, виды стратегий и стадии развития организации
14. Численность персонала: нормативная и списочная, оборот и текучесть кадров
15. Должности и должностные инструкции
16. Задачи и функции службы управления персоналом организации
17. Организационная структура службы управления персоналом
18. Состав службы управления персоналом и требования предъявляемые к нему
19. Задачи, цели и требования кадрового планирования.
20. Структура управленческой деятельности.
21. Целеполагание и управление.
22. Цели управленца.
23. Пошаговый метод постановки целей управленца.
24. Виды планирования.
25. Принципы планирования рабочих задач и рабочего времени.
26. Решение управленческих задач.
27. Психологические механизмы принятия управленческих решений.
28. Делегирование как вид управленческого действия, его специфика.
29. Ошибки при делегировании и их последствия..
30. Виды делегирования.
31. Правила эффективного делегирования.
32. Стиль управленческой деятельности. Традиционный и современный подходы.
33. Лидерство и руководство.
34. Имидж руководителя: модель поведения, самопрезентация и т. п.
35. Управленческое общение: сущность и специфика.
36. Развитие руководителя
37. Традиционные рабочие планы и прочие инструменты планирования
38. Аттестация персонала: назначение и виды
39. Кадровый резерв: понятие, типы и принципы формирования и методы работы с ним
40. Научно-методические принципы подбора кадров
41. Содержание, этапы и виды кадрового планирования
42. Маркетинг персонала: понятие, принципы и функции
43. Набор персонала. Понятие и источники
44. Этапы карьеры персонала
45. Деловая оценка персонала: основные цели и методы
46. Элементы и этапы деловой оценки персонала
47. Имидж фирмы как форма проявления корпоративной культуры и публич-нейшнз
48. Факторы, влияющие на формирование и поведение личности
49. Стиль управления. Понятие и виды стилей управления
50. Модели лидерства и их проявление, факторы, влияющие на выбор стиля руководства
51. Общие закономерности межличностных отношений
52. Мотивы и потребности человека (пирамида потребностей Маслоу), причины пассивности персонала
53. Принципы и теории мотивации персонала
54. Содержательные теории мотивации
55. Теории иерархии потребностей К. Альдерфера

56. Теория мотивации Д. Мак Клелланда
57. Мотивационно-гигиеническая модель Ф. Герцберга
58. Теория пяти ядерных факторов Хакмана и Олдхема
59. Процессуальные теории мотивации
60. Теории валентности-инструментальности ожиданий
61. Теория справедливости С. Адамса
62. Комплексная теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера
63. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона
64. Теория подкрепления Б. Скиннера
65. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора
66. Теория «Z» — Оучи
67. Теория постановки целей Э. Локка
68. Методы стимулирования труда
69. Понятие, классификационные признаки и виды трудовых коллективов
70. Роль менеджера при формировании коллектива
71. Виды и типы организационных культур
72. Природа противоречий и конфликтов: функции и виды конфликтов
73. Субъекты и объекты конфликта, ранг оппонента
74. Этапы развития конфликтов и методы их разрешения и последствия
75. Сетка Томаса-Килменна и стиль поведения в конфликт
76. Методика разрешения конфликтов Алана Филли
77. Переговоры как способ преодоления конфликта
78. Виды, методы и этапы ведения переговоров
79. Личная конфликтоустойчивость
80. Обратная связь с персоналом
81. Цели и стратегии организации.
82. Сотрудничество внутри группы руководителей
83. Корпоративная культура
84. Общие задачи менеджера
85. Лидерство, принятие и делегирование решений
86. Оценка персонала, ориентированная на результат,
87. Программа развития руководителей
88. Расстановка приоритетов
89. Развитие корпоративной культуры
90. Развитие и поддержание имиджа организации

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете

Критерии / Зачет- незачет	Зачтено	Не зачтено
Полнота и правиль- ность отве- та	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	Обучающийся демонстрирует понимание материала,	Обучаю-

<p>осознанно-сти, понимания изученного</p>	<p>может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные</p> <p>Обучающийся присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено</p> <p>Обучающийся не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры</p>	<p>щийся допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл</p>
<p>Языковое оформление ответа</p>	<p>Обучающийся излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка</p> <p>Обучающийся излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении</p> <p>Обучающийся излагает материал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого материала</p>	<p>Обучающийся беспорядочно и неуверенно излагает материал</p>