



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 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Экономика и менеджмент на транспорте

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

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

Рабочей программой дисциплины «Менеджмент» 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 Определяет свою роль в команде исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Знать: как осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.
		Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения заданного результата.
		Владеть: методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности.
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	УК-6.3 Планирует свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности.	Знать: основные приемы эффективного управления рабочим и свободным временем при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности.
		Уметь: эффективно планировать и контролировать свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности.
		Владеть: практическими навыками планирования и контроля рационального использования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности.

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	УК-10.1 Выбирает методы принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности.	Знать: как принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.
		Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения заданного результата.
		Владеть: методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности.
	УК-10.3 Выбор финансовых инструментов для управления личными финансами.	Знать: как принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.
		Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдать установленные нормы и правила.
		Владеть: финансовыми инструментами для управления личными финансами.

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	Наименование раздела (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства
1	<i>Тема 1. Эволюция концепции менеджмента</i>	<i>УК-3.1</i>	<i>Тест № 1, практическое задание 1, экзамен</i>
2	<i>Тема 2. Организация как система управления</i>	<i>УК-3.1 УК-10.1. УК-10.3</i>	<i>Тест № 2, практическое задание 2, экзамен</i>
3	<i>Тема 3. Функции менеджмента их взаимосвязь и динамизм</i>	<i>УК-3.1 УК-6.3. УК-10.1. УК-10.3</i>	<i>Тест № 3, практическое задание 3, экзамен</i>

4	<i>Тема 4. Методы менеджмента</i>	<i>УК-3.1 УК-6.3. УК-10.1. УК-10.3</i>	<i>Тест № 4, практическое задание 4, экзамен</i>
5	<i>Тема 5. Решения в менеджменте. Принципы управления персоналом</i>	<i>УК-3.1 УК-6.3. УК-10.1. УК-10.3</i>	<i>Тест № 5, практическое задание 5, экзамен</i>
6	<i>Тема 6. Управление конфликтами и изменениями</i>	<i>УК-3.1 УК-6.3. УК-10.1. УК-10.3</i>	<i>Тест № 6, практическое задание 6, экзамен</i>
7	<i>Тема 7. Оценка эффективности управления</i>	<i>УК-3.1 УК-6.3. УК-10.1. УК-10.3</i>	<i>Тест № 7, практическое задание 7, экзамен</i>

Таблица 3

Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине

Результат обучения по дисциплине	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине				Процедура оценивания
	2	3	4	5	
	Не зачтено	Зачтено			
<i>УК-3.1. Знать: как осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>	<i>Отсутствие или фрагментарные представления об осуществлении социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;</i>	<i>Неполные представления об осуществлении социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;</i>	<i>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об осуществлении и социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;</i>	<i>Сформированные систематические представления об осуществлении социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;</i>	<i>тестирование, экзамен</i>
<i>УК-3.1. Уметь: анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения заданного результата.</i>	<i>Отсутствие умений или фрагментарные умения анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения</i>	<i>В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения анализировать возможные последствия личных действий и их</i>	<i>В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы умения анализировать возможные последствия личных действий и их</i>	<i>Сформированные умения анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения</i>	<i>практические задания</i>

	заданного результата;	планирование для достижения заданного результата;	планирование для достижения заданного результата;	заданного результата;	
УК-3.1. Владеть: методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности.	Отсутствие владения или фрагментарные владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности;	В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности;	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности;	Сформированные владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности;	практические задания
УК-6.3 Знать: основные приемы эффективного управления рабочим и свободным временем при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности.	Отсутствие или фрагментарные представления об осуществлении социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;	Неполные представления об осуществлении социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об осуществлении социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;	Сформированные систематические представления об осуществлении социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;	тестирование, экзамен
УК-6.3. Уметь: эффективно планировать и контролировать свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности.	Отсутствие владения или фрагментарные владения обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдение установленных норм и правил;	В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдение установленных норм и правил;	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдение установленных норм и правил;	Сформированные владения обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдение установленных норм и правил;	практические задания
УК-6.3. Владеть: практическими навыками планирования и контроля рационального использования своего рабочего	Отсутствие владения или фрагментарные владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере	В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения методами принятия обоснованных	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения методами принятия	Сформированные владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной	практические задания

<i>и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности.</i>	<i>профессиональной деятельности;</i>	<i>экономических решений в сфере профессиональной деятельности;</i>	<i>обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности ;</i>	<i>ной деятельности;</i>	
<i>УК-10.1. Знать как принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;</i>	<i>Отсутствие владения или фрагментарные владения обоснованными экономическими решениями в различных областях жизнедеятельности;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения обоснованным и экономическим и решениями в различных областях жизнедеятельности;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения обоснованными экономическими решениями в различных областях жизнедеятельности;</i>	<i>Сформированные владения обоснованными экономическими решениями в различных областях жизнедеятельности;</i>	<i>тестирование, экзамен</i>
<i>УК-10.1. Уметь анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения заданного результата;</i>	<i>Отсутствие умений или фрагментарные умения анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения заданного результата;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения заданного результата;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы умения анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения заданного результата;</i>	<i>Сформированные умения анализировать возможные последствия личных действий и их планирование для достижения заданного результата;</i>	<i>практические задания</i>
<i>УК-10.1. Владеть методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности;</i>	<i>Отсутствие владения или фрагментарные владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности ;</i>	<i>Сформированные владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере профессиональной деятельности;</i>	<i>практические задания</i>
<i>УК-10.3. Знать как принимать обоснованные экономические решения в различных</i>	<i>Отсутствие владения или фрагментарные владения обоснованными экономическими решениями в</i>	<i>В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения</i>	<i>В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные владения</i>	<i>Сформированные владения обоснованными экономическими решениями в различных</i>	<i>тестирование, экзамен</i>

<i>областях жизнедеятельности;</i>	<i>различных областях жизнедеятельности;</i>	<i>обоснованным и экономическим и решениями в различных областях жизнедеятельности;</i>	<i>обоснованными экономическими решениями в различных областях жизнедеятельности;</i>	<i>областях жизнедеятельности;</i>	
<i>УК-10.3. Уметь осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдать установленные нормы и правила;</i>	<i>Отсутствие владения или фрагментарные владения обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдение установленных норм и правил;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдение установленных норм и правил;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдение установленных норм и правил;</i>	<i>Сформированные владения обменом информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдение установленных норм и правил;</i>	<i>практические задания</i>
<i>УК-10.3. Владеть финансовыми инструментами для управления личными финансами;</i>	<i>Отсутствие владения или фрагментарные владения финансовыми инструментами для управления личными финансами;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения финансовыми инструментами и для управления личными финансами;</i>	<i>В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения финансовыми инструментами для управления личными финансами;</i>	<i>Сформированные владения финансовыми инструментами для управления личными финансами;</i>	<i>практические задания</i>

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

1. Вид текущего контроля - практическое задание

По дисциплине «Менеджмент» в соответствии с учебным планом выполняются практические работы по созданию судоходной компании, функционирующей на международных перевозках грузов.

Практическое контрольное задание 1.

Расчёт акционерного (уставного) капитала судоходной компании.

1.1. Определение акционерного капитала учредителя.

$$A_{\text{утк}} = \sum_{i=1}^n A_{\text{ак}_i}$$

где n – число учредителей, равное числу судов;

$A_{\text{ак}_i}$ – акционерный капитал учредителя;

$A_{\text{ак}_i} = B_{\text{с}_i}$, где $B_{\text{с}_i}$ – балансовая стоимость судна.

Расчет акционерного капитала учредителя приводится в табл. 1.

Таблица 1.

Распределение акционерного капитала учредителей.

Номер проекта	Балансовая стоимость судна, Бс _i , тыс. долларов	Кол-во судов данного проекта, пс _i	A ак _i , тыс. долларов
Итого			A утк

1.2. Расчёт числа обыкновенных акций судоходной компании.

$$N_{утк} = \sum_{i=1}^n N_{ак_i},$$

где N ак_i – число обыкновенных акций учредителя, ед;

N ак_i = A ак_i / пс_i / f, где f – номинальная стоимость обыкновенной акции в долл.

Распределение обыкновенных акций по учредителям приводится в табл. 2.

Таблица 2.

Распределение обыкновенных акций по учредителям

Число обыкновенных акций каждого учредителя, ед.		
Учредитель 1	N ак ₁	
Учредитель 2	N ак ₂	
Учредитель 3	N ак ₃	
Учредитель 4	N ак ₄	
Учредитель n	N ак _n	
Общее число обыкновенных акций судоходной компании, ед.	N утк	

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 1.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено
2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено

Практическое контрольное задание 2.

Расчёт провозной способности судов.

2.1. Расчёт продолжительности оборота судов.

Продолжительность оборота по каждому из проектов рассматриваемых судов:

$t_{об} = t_{крпр} + t_{кробр}$ включает время рейса в прямом ($t_{крпр}$) и обратном направлении ($t_{кробр}$).

В состав рейса прямого направления входят: время хода с грузом ($t_{хгрпр}$), время погрузки ($t_{ппр}$) и время выгрузки ($t_{впр}$).

Аналогичные элементы входят в состав рейса обратного направления

($t_{хгробр}$, $t_{побр}$, $t_{вобр}$). Таким образом, время рейса прямого направления,

$t_{крпр} = t_{хгрпр} + t_{ппр} + t_{впр}$, а время рейса обратного направления

$t_{кробр} = t_{хгробр} + t_{побр} + t_{вобр}$.

В данных выражениях $t_{хгр} = L / (V_{\epsilon} \cdot 0,85)$,

где L – расстояние перевозки груза из прил. 3, а эксплуатационная скорость движения судна (V_{ϵ}) определяется из выражения:

$V_{\epsilon} = V_0 - \epsilon_0 \cdot (V_0 - V_{гр})$,

где $V_{гр}$ и V_0 – паспортные скорости движения судна в грузу (при полной загрузке) и порожнем (в балласте) соответственно, км/час, приведены в прил.8;

$\epsilon_0 = Q_{\epsilon} / Q_p$ – коэффициент использования грузоподъёмности судна;

Q_{ϵ} – норма загрузки судна грузом в т.;

Q_p – грузоподъёмность в т. (при 100% запасов) в море из прил. (8).

Норма загрузки судна грузом определяется исходя из типа судна и рода перевозимого груза.

Если $\omega_g < \omega_c$, то груз тяжёлый и $Q_{\epsilon} = Q_p$;

$\omega_g = \omega_c$, то груз нормальный и $Q_{\epsilon} = Q_p$;

$\omega_g > \omega_c$, то груз лёгкий и $Q_{\epsilon} = W_T / \omega_g$;

где ω_g – удельный погрузочный объём груза куб. м/т из прил. 4;

ω_c – удельная грузовместимость судна куб. м/т.

$\omega_c = W_T / Q_p$, где W_T – вместимость трюмов судна (куб.м.) из прил. 8 ,

$t_{ппр}$, $t_{побр}$ – продолжительность стоянки судна в морском порту при погрузке груза в прямом и обратном направлении, ч;

$t_{впр}$, $t_{вобр}$ – продолжительность стоянки судна в морском порту под выгрузкой в прямом и обратном направлении, ч;

$t_{ппр}$, $t_{побр}$, $t_{впр}$, $t_{вобр} = Q_{\epsilon} / M_{п(в)вал}$,

где $M_{п(в)вал}$ – усреднённая валовая норма обработки судов в зарубежных портах в прямом и обратном направлении т/ч из прил. 5. Полученные данные заносятся в табл. 3.

Норма загрузки судна при перевозке груза в контейнерах определяется исходя из контейнеровместимости судна (прил.8.) и загрузки контейнера 13-17 тонн.

Таблица 3.

Эксплуатационные характеристики судов

Характеристики	Типы судов и номера проектов		
Удельная грузовместимость судна Норма загрузки судна: в прямом направлении в обратном направлении Коэффициент использования грузоподъёмности судна: в прямом направлении в обратном направлении Скорость хода с грузом: в прямом направлении в обратном направлении Время рейса в прямом направлении, сут. Время рейса в обратном направлении, сут. Продолжительность оборота, сут.			

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 2.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено

2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено
----	---	---------

2.2. Расчёт провозной способности судов различных проектов за эксплуатационный период.

$$G_i = n_{ci} \cdot n_{обi} \cdot (Q_{эпрi} + Q_{эобрi}),$$

где n_{ci} – число судов i -го проекта, ед.;

$n_{обi}$ – оборот судна i -го проекта, ед.;

$Q_{эпрi}$ – норма загрузки судна i -го проекта в прямом направлении, т.

$Q_{эобрi}$ – норма загрузки судна i -го проекта в обратном направлении, т.

$$n_{обi} = Tэ / t_{обi},$$

где $Tэ$ – период эксплуатации судна (сутки) – задается преподавателем;

При этом надо иметь в виду, что этот показатель округляется в меньшую сторону до целого числа.

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 2.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено
2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено

Практическое контрольное задание 3.

Расчёт расходов и доходов за оборот.

3.1. Расчёт расходов за оборот.

Расходы за оборот определяются как сумма расходов по прямому и обратному направлению

$$Э_{об} = Э_{кр.пр} + Э_{кр.обр.}$$

Каждое из направлений включает: затраты по содержанию судна за оборот без учёта расходов на топливо как произведение себестоимости содержания судна без топлива, исчисленная в валюте (долларах США) за сутки на продолжительность прямого рейса, валютные расходы, связанные с содержанием экипажа судна (выплата валюты взамен суточных, рацион коллективного питания и представительские); судовые сборы и плата за услуги в зарубежных портах и расходы на топливо.

Таким образом, расчет расходов за прямое направление определяется из выражения:

$$Э_{крпр}^o + Э_{крпр}^{эк} + Э_{крпр}^{сc} + Э_{крпр}^T,$$

где $Э_{крпр}^o$ – затраты на содержание судна без учета стоимости топлива в прямом направлении;

$$Э_{крпр}^o = C^o \times t_{крпр}$$

C^o – себестоимость содержания судна без топлива (см. прил. 6);

$Э_{крпр}^{эк}$ – валютные расходы, связанные с содержанием экипажа судна;

$$Э_{крпр}^{эк} = m_{эк} \times \beta_v \cdot t_{крпр},$$

где $m_{эк}$ – численность экипажа, чел. (см. прил. 6) ;

β_v – суточный измеритель расхода валюты на одного члена экипажа (укрупнено принимается 18 долл.);

$Э_{крпр}^{сc}$ – судовые сборы и плата за услуги в зарубежных портах в долларах определяется из выражения:

$$Э_{крпр}^{сc} = \sum C_{сzi}^{сc},$$

$$I = 1$$

где C_{csi}^{cc} – судовые сборы и плата за услуги в зарубежных портах в долларах за судозаход и проход каналами (см. прил. 7);

n – число портов захода и прохода по каналам;

$\mathcal{E}_{крпр}^T$ – расходы на топливо в прямом (обратном) направлении;

$$\mathcal{E}_{крпр}^T = Ц_T \cdot P_T \cdot L \cdot 0,00108,$$

где $Ц_T$ – цена за 1 т. дизельного топлива задается преподавателем.

P_T – норматив расхода топлива в кг на 1 км пробега (см. прил.6)

Аналогичные расчеты проводятся по определению указанных выше величин для обратного направления.

Для определения общих расходов по топливу в прямом и обратном направлении ($\mathcal{E}_{об}^T$) указанная величина умножается на 2.

В табл. 8 приводятся основные исходные данные для расчета вышеуказанных показателей.

Таблица 4.

Характеристики судов заграничного плавания.

Название судна	Номер проекта	Себестоимость содержания судна без топлива, долл. на судо-сутки – C^o	Удельный расход топлива – P_T , кг/км.	Численность экипажа – $m_{эк}$, чел.
----------------	---------------	---	--	---------------------------------------

Структура расходов за оборот ($\mathcal{E}_{об}$) для всех трёх типов судов представляется в виде круговых диаграмм.

После анализа вышеприведённых расчётов и рассмотрения составляющих расходов за оборот делаются выводы по выбору наилучшего судна по величине расходов за оборот.

3.2. Расчёт доходов за оборот.

Расчет доходов за оборот определяется исходя из рентабельности себестоимости перевозок грузов судном. Она определяет возможный коэффициент наценок.

$$d_{об} = d_{кр. пр.} + d_{кр. обр.};$$

$$d_{кр. пр.} = \mathcal{E}_{кр пр} (1 + \alpha).$$

$$d_{кр обр} = \mathcal{E}_{кр обр} (1 + \alpha).$$

α – рентабельность себестоимости перевозок груза судном. Определяется рыночной фрахтовой ставкой. В расчётах принимается от 0,10-0,20.

3.3. Определение себестоимости перевозок грузов в прямом и обратном направлении по каждому судну в долл/т.

$$S_{кр пр} = (\mathcal{E}_{кр пр}) / (Q_{э кр пр.});$$

$$S_{ср} = (\mathcal{E}_{об}) / (Q_{э кр пр} + Q_{э кр обр});$$

$$S_{кр обр.} = (\mathcal{E}_{кр обр.}) / (Q_{э кр обр.})$$

3.4. Определение расчётной фрахтовой ставки, долл/т.

Фрахтовая ставка определяется по каждому из направлений как отношение доходов к загрузке судна в прямом и обратном направлении.

$$f_{кр пр} = (d_{кр пр}) / (Q_{э кр пр.});$$

$$f_{кр обр.} = (d_{кр обр.}) / (Q_{э кр обр.});$$

$$f_{ср} = (d_{об}) / (Q_{э кр пр} + Q_{э кр обр}).$$

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 3.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено
2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено

Практическое контрольное задание 4.
Определение годовых доходов и расходов
от перевозки грузов судном.

Определение годовых доходов и расходов на перевозках грузов *i*-тым типом судна в расчете на одно судно каждого проекта, долл.

Расчет доходов осуществляется как произведение фрахтовых ставок на провозную способность одного судна.

$$D_{\text{пер пр.}} = f_{\text{кр пр.}} \cdot n_{\text{об}} \cdot Q_{\text{э кр пр.}};$$

$$D_{\text{пер обр.}} = f_{\text{кр обр.}} \cdot n_{\text{об}} \cdot Q_{\text{э кр обр.}};$$

$$D_{\text{пер}} = D_{\text{пер пр.}} + D_{\text{пер обр.}}$$

Расчет расходов осуществляется как произведение себестоимости перевозки груза типом судна в прямом и обратном направлении на их провозную способность.

$$E_{\text{пер пр.}} = S_{\text{кр пр.}} \cdot n_{\text{об}} \cdot Q_{\text{э кр пр.}};$$

$$E_{\text{пер обр.}} = S_{\text{кр обр.}} \cdot n_{\text{об}} \cdot Q_{\text{э кр обр.}};$$

$$E_{\text{пер}} = E_{\text{пер пр.}} + E_{\text{пер обр.}}$$

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 4.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено
2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено

Практическое контрольное задание 5.

Определение минимальных годовых объёмов перевозок грузов судном при заданной фрахтовой ставке.

Определение минимального объёма перевозок грузов судном, обеспечивает безубыточную работу судоходной компании при заданных фрахтовых ставках, рассчитывается по каждому типу судна из выражения:

$$G_{\text{min}} = E_{\text{н}} / (f_{\text{ср}} - S_{\text{ср}} \cdot (1 - Y)), \text{ т,}$$

где:

$f_{\text{ср}}$ – фрахтовая ставка (см. 2.4.4);

$E_{\text{н}} = E_{\text{пер } i} \cdot Y$ - эксплуатационные расходы по судну, не зависящие от объёма перевозок;

$Y = E_{\text{об}}^0 / E_{\text{об}}$ - доля независимых расходов, в составе общих расходов относимых

Y на перевозки грузов по судну за оборот ;

$S_{\text{ср } i}$ - себестоимость перевозок груза данным типом судна – долл/т.(см. раздел 2.4.3).

Расходы по судну за навигационный период ($E_{\text{пер } i}$) определяются исходя из выражения:

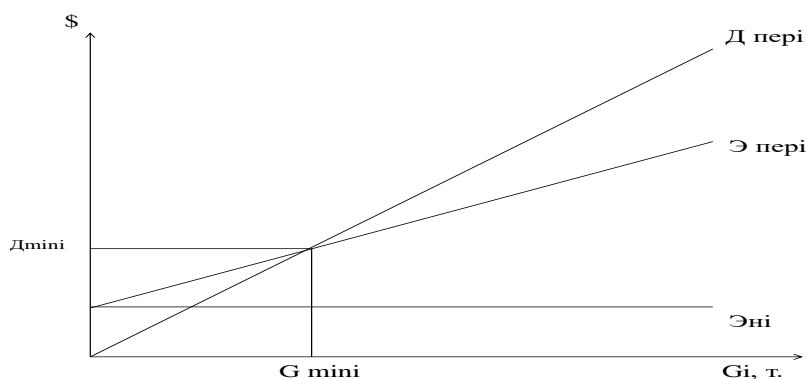
$E_{\text{пер } i} = S_{\text{ср}} \cdot G_i$ долл., где G_i – провозная способность судна за навигационный период.

$G_i = n_{\text{об } i} \cdot (Q_{\text{эпр } i} + Q_{\text{эобр } i}),$

Доходы от перевозок по каждому судну определяются из выражения:

$D_{\text{пер } i} = G_{\text{пер } i} \cdot f_{\text{ср } i}, \text{ долл.}$

Минимальный объём перевозок определяется также и графически по каждому типу судна используя выше приведенные значения $D_{\text{пер } i}$; $E_{\text{н}}$; G_i ; $E_{\text{пер } i}$.



После определения минимального годового объема перевозок грузов рассчитывается коэффициент использования годовой провозной способности судна и минимальные доходы, которые определяют предельно допустимые значения работы судна.

Коэффициент использования годовой провозной способности судна —

$$K_{и.с.} = G_{\min} / G_{\text{пер}}$$

Минимальные доходы (порог рентабельности) — $D_{\min} = G_{\min} \cdot f_{\text{сп}i}$, долл.:

По наименьшему значению минимального объема перевозок грузов судном, обеспечивающему безубыточную работу выбирается наилучшее судно. При этом определяется коэффициент использования провозной способности судна, ниже которого судно будет нести убытки.

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 5.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено
2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено

Практическое контрольное задание 6.

Определение доходов и расходов от сдачи судов в аренду (тайм-чартер)

6.1. Определение доходов от сдачи судов.

Доходы от сдачи судов в аренду рассчитываются по формуле:

$$D_{\text{ар}i} = (365 - T_{\text{э}}) \cdot f_{\text{тэ}ki} ;$$

где $f_{\text{тэ}ki}$ — тайм-чартерный эквивалент, который определяется по формуле:

$$f_{\text{тэ}ki} = (f_{\text{сп}} \cdot Q_{\text{э}i} - \text{Э}^{\text{с}c}_{\text{об}i} - \text{Э}^{\text{т}}_{\text{об}i}) / t_{\text{об}i}, \text{ долл./сут.},$$

где $Q_{\text{э}i} = Q_{\text{эпр}i} + Q_{\text{эобр}i}$

Тайм-чартерный эквивалент и доходы рассчитываются по каждому проекту, после чего определяются общие доходы от аренды.

6.2. Определение условий сдачи судов в аренду.

Тайм-чартерный эквивалент должен быть больше суточного содержания судна в аренде, т.е. $f_{\text{тэ}ki} > C^{\circ}_i$,

где C°_i — себестоимость содержания судна без учёта затрат на топливо в долл./судо-сут.

Если данные условия выполняются, то суда выгодно сдавать в аренду.

6.3. Определение расходов от сдачи судов в аренду.

$$\text{Э}_{\text{ар}i} = (365 - T_{\text{э}}) \cdot C^{\circ}_i, \text{ долл.}$$

Расходы от сдачи судов в аренду рассчитываются по каждому из проектов, а затем определяются суммарные расходы по всем судам.

6.4. Определение валовой прибыли и рентабельности от использования судов в расчете на одно судно.

Валовая прибыль рассчитывается по выражению:

$$\Pi_{\text{в}} = D_{\text{пер}} + D_{\text{ар}} - \mathcal{E}_{\text{пер}} - \mathcal{E}_{\text{ар}}$$

Рентабельность определяется из следующего выражения:

$$R = \Pi_{\text{в}} / (\mathcal{E}_{\text{пер}} + \mathcal{E}_{\text{ар}}) \cdot 100 \%$$

Рассчитанные показатели сводятся в табл. 5.

Таблица 5.

Экономические показатели работы судов

Показатели	Наименование проектов		
	Проект	Проект	Проект
Доходы от сдачи судов в аренду (тайм-чартер) в расчете на одно судно			
Расходы от сдачи судов в аренду в расчете на одно судно			
Доходы на перевозках грузов i-тым типом судна в расчете на одно судно			
Расходы на перевозках грузов i-тым типом судна в расчете на одно судно			
Валовая прибыль от использования судов в расчете на одно судно, долл			
Рентабельность			

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 6.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено
2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено

Практическое контрольное задание 7.

Определение экономических показателей судоходной компании.

7.1. Определение расходов по заработной плате административно-управленческого персонала судоходной компании.

Эти расходы рассчитываются исходя из заданной численности управленческого персонала и их должностных окладов. Расходы по заработной плате вместе с начислениями определяются из выражения:

$$\mathcal{E}_{\text{зп}} = \sum_{i=1}^n \Phi_{\text{доi}} * 12 * (1 + \mu),$$

где $\Phi_{\text{доi}}$ – месячный должностной оклад управленческого работника;

μ – доля, учитывающая начисления на заработную плату исходя из действующей системы налогов, в задании $\mu = 0,26$, как страховые взносы в пенсионный фонд, фонд социального страхования и фонд обязательного медицинского страхования. Численность управленческого персонала – задается преподавателем.

Расчеты заработной платы управленческого персонала сводятся в табл. 6.

Таблица 6.

Расходы по заработной плате управленческого персонала

Должность управленческого работника	Месячный должностной оклад управленческого работника – Фдо, долл.
1. Директор	
2. Зам директора	
3. Маркетолог	
4. Бухгалтер	
5. Менджер	
6. Секретарь	
Итого ФОТ	
$\mathcal{E}_{\text{зн}} = \sum_{i=1}^n \Phi_{\text{до}i} * 12 * (1 + \mu)$	Страховые взносы
	0,26

7.2. Определение доходов, расходов и прибыли судоходной компании

Доходы судоходной компании представляют собой сумму доходов от перевозок и сдачи судов в аренду с учетом количества судов каждого проекта.

$$D_{\text{тк}} = \sum_{i=1}^n D_{\text{пер}i} + \sum_{i=1}^n D_{\text{ар}i}, \text{ т.е. } D_{\text{пер}ci} = D_{\text{пер}i} * n_{ci}; D_{\text{ар}i} = D_{\text{ар}i} * n_{ci};$$

Расходы судоходной компании представляют собой сумму расходов от перевозок, сдачи судов в аренду и расходов по заработной плате административно-управленческого персонала.

$$\mathcal{E}_{\text{тк}} = \sum_{i=1}^n \mathcal{E}_{\text{пер}i} + \sum_{i=1}^n \mathcal{E}_{\text{ар}i} + \mathcal{E}_{\text{зн}}, \text{ т.е. } \mathcal{E}_{\text{пер}ci} = \mathcal{E}_{\text{ар}i} * n_{ci}; \mathcal{E}_{\text{ар}i} = \mathcal{E}_{\text{ар}i} * n_{ci};$$

где n_{ci} – число судов каждого проекта, работающих на данной линии.

Прибыль судоходной компании

Валовая прибыль определяется как разница между доходами судоходной компании и её расходами.

$$Пв = (D_{\text{тк}} + D_{\text{ар}}) - (\mathcal{E}_{\text{тк}} + \mathcal{E}_{\text{атк}} + \mathcal{E}_{\text{зн}})$$

7.3. Определение налогов судоходной компании

Налог на имущество (Ним), рассчитывается, исходя из средней годовой стоимости имущества за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и установленной ставки налога на имущество.

Средняя стоимость имущества рассчитывается следующим образом: на первое число отчетного квартала (01.01, 01.04, 01.07, 01.10, 01.01 следующего года) определяется налогооблагаемая база, в качестве которой выступают основные средства (строительная стоимость судна). Так как база не меняется в течение года, то средняя стоимость имущества принимается равной уставному капиталу. Ставка налога на имущество принимается равной 2%.

Налог на прибыль берётся в процентах от валовой прибыли за вычетом налога на имущество и определяется в следующем порядке:

1. Определяется балансовая прибыль транспортной компании из выражения:

$$Пб = Пв - \text{Ним};$$

$$\text{Ним} = \text{Аутк} * 2\%. (\text{смотри раздел 2.1})$$

2. Определяется налог на прибыль как:

$$\text{Нпр} = \gamma * Пб,$$

где γ - ставка налога на прибыль, принимаемая в соответствии с действующим законодательством.

$$\gamma = 20\% = 0,20.$$

Прибыль после взятия налогов (чистая прибыль): $Пч = Пб - Нпр$

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 7.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено
2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено

Практическое контрольное задание 8.

Анализ финансового состояния судоходной компании.

8.1. Расчёт основных эксплуатационных и экономических показателей работы судоходной компании.

Для осуществления анализа финансового состояния составляется матрица бухгалтерского баланса судоходной компании табл. 7.

По данному балансу определяются основные показатели, характеризующие платёжеспособность судоходной компании, возможность своевременно погашать свои обязательства, а также расширить производственно-хозяйственную деятельность.

Таблица 7.

Матрица бухгалтерского баланса судоходной компании.

Матрица бухгалтерского баланса			
Актив, долл.		Пассив, долл.	
1. Собственные средства: $СС = ОК = УК$		1. Собственный капитал: СК	
1.1. Основной капитал: ОК		1.1. Уставный капитал: УК	
2. Текущие активы: $ТА = ТМЗ + ДС + КФВ + ДЗ$		1.2. Нераспределённая прибыль: ЧП	
2.1. Сырьё и материалы: ТМЗ		2. Текущие обязательства: ТО	
2.2. Денежные средства: ДС		2.1. Заёмные средства: ЗС	
2.3. Краткосрочные финансовые вложения: КФВ		2.2. Кредиторская задолженность: КЗ	
2.4. Дебиторская задолженность: ДЗ		3. Долгосрочные обязательства: ДО	
ИТОГО ПО АКТИВУ: А		ИТОГО ПО ПАССИВУ: П	

$$СК = УК + ЧП; \quad СС = ОК;$$

$$ТМЗ = \sum \mathcal{E}_{обл.}^T \cdot n_{ci} \cdot n_{оби}; \quad Дтк = \sum Дпер_i + \sum Дар_i;$$

$$ДС = 50\% \cdot Дтк - ТМЗ + 90\% \cdot ЧП; \quad КФВ = 10\% \cdot ЧП;$$

$$ДЗ = 50\% \cdot Дтк; \quad ТА = ТМЗ + ДС + КФВ + ДЗ;$$

$$А = СС + ТА; \quad ТО = А - (СК + ДО);$$

$$ЗС = 0,3 \cdot ТО; \quad КЗ = 0,7 \cdot ТО; \quad ДО = ДЗ; \quad П = СК + ТО + ДО.$$

Финансовые показатели включают следующие группы:

- показатели ликвидности,

- деловой активности,
- использования ресурсов.

К показателям, характеризующим платёжеспособность, относятся показатели (коэффициенты) ликвидности:

- абсолютной ликвидности;
- срочной ликвидности;
- текущей ликвидности;
- финансовой устойчивости.

8.2. Финансовые показатели судоходной компании.

I. Показатели ликвидности:

1. Абсолютной ликвидности определяется из выражения:

$$\text{Кал} = (\text{ДС} + \text{КФВ}) / \text{ТО}$$

2. Срочной ликвидности рассчитывается по формуле:

$$\text{Ксл} = (\text{ДС} + \text{КФВ} + \text{ДЗ}) / \text{ТО}$$

3. Текущей ликвидности рассчитывается из выражения:

$$\text{Ктл} = \text{ТА} / \text{ТО}$$

4. Финансовой устойчивости определяется:

$$\text{Кфу} = \text{СК} / (\text{ТО} + \text{ДО})$$

Нормативные показатели ликвидности (для сравнения с расчётными):

1. Нормативный показатель абсолютной ликвидности – $\text{Кал.норм} = 0,8$.
2. Нормативный показатель срочной ликвидности – $\text{Ксл.норм} = 1$.
3. Нормативный показатель текущей ликвидности – $\text{Ктл.норм} = 1,6$.

Следует отметить, что фактические (расчётные) коэффициенты ликвидности должны превосходить нормативные показатели ликвидности.

II. Показатели деловой активности:

Чистый оборотный капитал определяется из выражения: $\text{NWC} = \text{ТА} - \text{ТО}$

Другие показатели деловой активности представлены в виде коэффициентов оборачиваемости:

Коэффициент оборачиваемости товарно-материальных запасов –

$$\text{ST} = \text{ВОР} / \text{ТМЗ}$$

ВОР (ВОР_{ретро}) – выручка от реализации представляет собой доходы предприятия за год (Дтк).

Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности – $\text{CPR} = \text{ВОР} / \text{КЗ}$.

Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности – $\text{CP} = \text{ВОР} / \text{ДЗ}$.

Коэффициент оборачиваемости основного капитала – $\text{FAT} = \text{ВОР} / \text{ОК}$.

Коэффициент оборачиваемости всех активов – $\text{TAT} = \text{ВОР} / \text{А}$.

III. Показатели использования ресурсов:

Эти показатели определяются исходя из соотношения прибыли к различным финансовым показателям.

1. Коэффициент рентабельности валовой прибыли – $\text{GPM} = \text{ВП} / \text{ВОР} \cdot 100\%$

$$(\text{ВП} = \text{Доходы за год} - \text{Расходы за год}); \text{GPM} = \text{ВП} / \text{ВОР} \cdot 100\%$$

2. Коэффициент рентабельности чистой прибыли – $\text{NPM} = \text{ЧП} / \text{ВОР} \cdot 100\%$

3. Коэффициент рентабельности собственного капитала – $\text{ROE} = \text{ЧП} / \text{СК} \cdot 100\%$

4. Коэффициент рентабельности текущих активов – $\text{RCA} = \text{ЧП} / \text{ТА} \cdot 100\%$

5. Коэффициент рентабельности себестоимости продукции – $r = \text{ЧП} / \text{ТЗ} \cdot 100\%$,

ТЗ – текущие затраты, равные сумме всех расходов судоходной фирмы

т.е. суммарные расходы от перевозок и суммарные расходы от сдачи судов в аренду, а также расходы на заработную плату вместе с начислениями на неё;

$$\text{ТЗ} = \text{Эптк} + \sum \text{Эар}_i + \text{Эзп};$$

$$r = \text{ЧП} / \text{ТЗ} \cdot 100\%$$

6. Отношение суммарных обязательств к активу определяется из выражения

$$\text{Za} = (\text{ТО} + \text{ДО}) / \text{А} \cdot 100\%$$

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения практического контрольного задания 8.

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1.	Задание не выполнено или выполнено частично. Обучающийся не владеет методикой в полном объеме	не зачтено
2.	Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет методикой в полном объеме.	зачтено

2. Вид текущего контроля: Тестирование

Перечень тестовых заданий для текущего контроля знаний

Тема 1: Эволюция концепции менеджмента

Время проведения теста по теме: 15 минут

1. 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 менеджеризма
- системой бюрократии

2. 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

3. Школа ... , опираясь на теорию организации, принципы, методы, функции и систему управления, решает задачи рациональной организации управленческого труда

Правильные варианты ответа:

4. Школа ... решает задачи организации и мотивации коллектива (команды профессионалов) для достижения эффективной работы фирмы в настоящем и стратегического успеха в будущем.

Правильные варианты ответа:

5. Каждый человек обладает талантом, необходимо его открыть и создать условия для его реализации. Это основное положение школы менеджмента ...

Правильные варианты ответа:

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

- научного менеджмента
- организационного поведения
- бизнес-процессов
- человеческих отношений
- административная

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

- научного менеджмента
- административного управления
- организационного поведения
- бизнес-процессов
- человеческих отношений

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

- кодексе Хаммурапи
- теории Тейлора
- исследованиях Ходжеттса
- кодексе Бусидо

9. 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

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

Правильные варианты ответа:

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

- единоначалие
- организация власти
- первая управленческая революция
- эра менеджеризма
- управленческая бюрократия

12. 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

13. Принципы организации производства, обеспечивающие его эффективность, сформулировал:

- Форд
- Тейлор
- Эмерсон
- Гант
- Оучи

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

- Файоль
- Форд
- Эмерсон
- Гант
- Тейлор

Тема 2: Организация как система управления

Время проведения теста по теме: 10 минут

1. 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
- 2.** 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
- 3.** 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
- 4.** Для финансово-промышленных групп характерно:
- организация единой сбытовой системы
 - скупка промышленных предприятий
 - взаимодействие банков с промышленностью
 - преодоление разрыва между секторами экономики
- 5.** Интеграционный процесс, позволяющие организациям лоббировать собственные интересы в органах власти страны называется:
- конгломерация
 - ассоциация
 - холдинг
 - траст
- 6.** Производственно-технологическая приспособленность и сосредоточение предприятия на выпуске стабильно повторяющейся и технологически однородной номенклатуры продукции узкого или ограниченного ассортимента:
- система производства
 - специализация предприятия
 - технологическая база
 - ассортиментные возможности
- 7.** Что может быть отнесено к барьерам для входа компании на рынок:
- эффект жизненного цикла продукции
 - предпочтения и преданность покупателей
 - жесткие соглашения с поставщиками и партнерами
 - требуемый капитал
 - система государственного лицензирования деятельности
- 8.** Относительно обособленное объединение людей, находящихся в достаточно устойчивом взаимодействии в течение долгого промежутка времени:
- кооперация
 - альянс
 - организация
 - группа

Тема 3: Функции менеджмента их взаимосвязь и динамизм

Время проведения теста по теме: 20 минут

1. Основными компонентами модели коммуникации являются:

- субъект
- источник
- сообщение
- канал

2. Принцип доступа в модели обращения с информацией подразумевает:

- возможность людей редактировать информацию о себе в базе данных компании
- возможность людей просматривать информацию о себе в базе данных компании
- постоянный сбор местной информации о сотрудниках
- обеспечение контрактного и технического контроля за передачей информации

3. Функциональный процесс, используемый для сбора и анализа финансовой информации о работе организации с целью сравнения фактической деятельности организации с ее возможностями, а также с деятельностью других организаций - это:

- финансы
- персонал
- маркетинг
- контроллинг
- эскаутинг

4. Функциональный процесс, используемый в управлении обработкой и анализом информации о деятельности предприятия, для сравнения фактического состояния с запланированным - это:

- рентабельность
- эскаутинг
- финансы
- контроллинг
- координация

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

Правильные варианты ответа:

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

- невербальное общение
- вербальное общение
- мимика
- пантомимика
- коммуникация

7. К элементам языка тела относятся следующие:

- эмблемы
- иллюстраторы
- выражения
- мимика
- символы

8. К элементам языка тела относятся следующие:

- регуляторы
- адапторы
- проявления аффекта
- систематизаторы
- коммуникаторы

9. Соотнесите названия элементов языка тела с их определениями:

Жесты, напоминающие язык знаков

Эмблемы

Жесты, передающие картину того, о чем
говорится

Иллюстраторы

Движения, регулирующие разговор

Регуляторы

- | | |
|--|-------------------------------------|
| Выражения, используемые для психологического адаптирования к конкретной ситуации | Адапторы |
| Адапторы, проявляющиеся при стрессе | Проявления аффекта
Коммуникаторы |
| 10. К какому типу общения относятся перечисленные виды деятельности:
Управленческая политика, инструкции, официальные докладные записки дирекции | Нисходящее общение |
| Ящики предложений, групповые встречи, процедуры жалоб | Восходящее общение |
| Встречи между производством и торговлей, между руководством департаментов одного уровня | Горизонтальное общение |
| Формальные и неформальные встречи сотрудников и руководителей отделов различных уровней | Диагональное общение |
| | Формальное общение |
| 11. Повышение производительности труда за счет исследования трудовых процессов является основой системы ... | |
| <i>Правильные варианты ответа:</i> | |
| 12. Организация массового поточного производства, конвейерная сборка, стандартизация и типизация продукции, которая приводит к росту производительности труда и снижению себестоимости продукции являются основой системы ... | |
| <i>Правильные варианты ответа:</i> | |
| 13. Производство и доставка нужных материалов в нужное место и в нужных количествах точно к моменту, когда они необходимы - | |
| <i>Правильные варианты ответа:</i> | |
| 14. Эксперименты, проведенные в 1927-1932 годах на заводах чикагской компании Western Electric, и впервые наглядно продемонстрировавшие влияние "человеческого фактора" на эффективность производства, впоследствии назвали - ... экспериментами. | |
| <i>Правильные варианты ответа:</i> | |
| 15. 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 - | |
| <i>Правильные варианты ответа:</i> | |

Тема 4: Методы менеджмента

Время проведения теста по теме: 15 минут

- 1.** 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
- 2.** 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

3. Одна из форм гарантированной занятости, применяемая в крупных компаниях и государственных учреждениях Японии, а также в некоторых корпорациях США -

Правильные варианты ответа:

4. 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:

5. 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:

6. 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:

7. Последовательность стадии развития команды:

1: Притирка

2: Ближний бой

3: Экспериментирование

4: Эффективность

5: Зрелость

8. Школа менеджмента ... рассматривает деятельность фирмы по выполнению производственных и управленческих функций как совокупность процедур с учетом их причинно-следственных связей и фактора времени.

Правильные варианты ответа:

9. Действие по достижению цели, включающее процедуры и операции, последовательность их выполнения, длительность, а также закрепление их за исполнителями, называется ...

Правильные варианты ответа:

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

процедура

инжиниринг

реинжиниринг

рабочее проектирование

work flow

11. Последовательность этапов реинжиниринга

1: Разработка образа видения будущей компании

2: Анализ существующего бизнеса

3: Разработка нового бизнеса

4: Внедрение проекта нового бизнеса

12. Процесс влияния на последователей через умения и способности. Последователи признают это только тогда, когда оно доказывает свою компетентность и ценность для них

Правильные варианты ответа:

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

Правильные варианты ответа:

Тема 5: Решения в менеджменте. Принципы управления персоналом

Время проведения теста по теме: 15 минут

1. 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:

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

Правильные варианты ответа:

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

- формирование структуры
- формирование команды
- лидерское участие
- производственная структуризация
- структуризация обязанностей

4. 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

5. 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

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

- поучение
- инструктирование
- указание
- определение

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

- соучастие
- делегирование
- поручительство
- адаптирование

8. 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 действий
- подход на основе действительной вертикали власти

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

Правильные варианты ответа:

10. 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

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

Правильные варианты ответа:

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

Правильные варианты ответа:

13. 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

14. 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

Тема 6: Управление конфликтами и изменениями

Время проведения теста по теме: 15 минут

1. Поведение, которое находится в противоречии с властной системой, рассчитанное на получение выгод для лица или подразделения называется:

- политическое поведение
- демократическое поведение
- властное поведение
- конфронтационное поведение
- конфликтное поведение

2. ... - это столкновение противоположных или несовместимых сил и интересов, а также отсутствие согласия между двумя и более сторонами.

Правильные варианты ответа:

3. Соотнесите тип конфликта и его характеристику

Межличностный конфликт

Конфликт между личностью и группой

Внутриличностный конфликт

Конфликт вовлекающий двух и более работников

Конфликт, возникающий в случае, если работник займет позицию, отличающуюся от позиции коллектива

Признание индивидом несостоятельности своих ценностей или поведения в целом

Межгрупповой конфликт	Конфликт, возникающий между формальными и неформальными группами работников
Внутриорганизационный конфликт	
4. Соотнесите тип конфликта и его характеристики	
Вертикальный конфликт	Конфликт, в котором задействованы люди находящиеся в подчинении друг у друга
Горизонтальный конфликт	Конфликт между лицами ,находящимися на одном уровне управленческой иерархии
Смешанный конфликт	Конфликт, в котором участвуют как лица равные по должности, так и находящиеся на разных ступенях иерархии управления
Линейно-функциональный конфликт	Носит субъективный и эмоциональный характер, его участники линейные и функциональные руководители
Роловой конфликт	Конфликт возникает в том случае, когда сотрудник получает несоответствующие этой роли задания и поручения
Внутриорганизационный конфликт	
5. Соотнесите тактику поведения в конфликтной ситуации и ее содержание	
Уклонение	Отсутствие желания признавать конфликтные ситуации
Сглаживание	Стремление не попадать в конфликтные ситуации
Принуждение	Ликвидация конфликта при помощи власти
Компромисс	Стороны предпринимают взаимные уступки поиска общего решения
Сотрудничество	Разрешение конфликта через обеспечение выигрыша одной и другой стороной
6. Последовательность основных этапов процесса конфликта	
1: Наступление исходных событий конфликта	
2: Осознание конфликта	
3: Проявление явного конфликта	
4: Разрешение конфликта или разрешение разногласий	
5: Влияние последствие конфликта	
7. Непроверенные сведения, обычно циркулирующие внутри организации и во внешней среде -	
<i>Правильные варианты ответа:</i>	
8. Виды слухов, циркулирующих в организации:	
<input type="checkbox"/> мечты и чаяния	
<input type="checkbox"/> слухи-"пугала"	
<input type="checkbox"/> "слепое пятно"	
<input type="checkbox"/> слухи-неизвестность	
9. Виды слухов, циркулирующих в организации:	
<input type="checkbox"/> "вбивание клиньев"	
<input type="checkbox"/> финальный слух	
<input type="checkbox"/> ситуационные слухи	
<input type="checkbox"/> желания и стремления	
10. Манера человека устанавливать связь с другими:	
<input type="checkbox"/> межличностный стиль	
<input type="checkbox"/> межличностное общение	
<input type="checkbox"/> межличностные стратегии	
<input type="checkbox"/> формализованный стиль	

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

Правильные варианты ответа:

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

Правильные варианты ответа:

Тема 7: Оценка эффективности управления

Время проведения теста по теме: 15 минут

1. 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:

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

Правильные варианты ответа:

3. Член организации, осуществляющий руководство людьми, определяющий цели работы, вырабатывающий и принимающий решения по эффективному использованию ресурсов фирмы - это ...

Правильные варианты ответа:

4. Фирма должна искать свою миссию исходя из потребностей:

- внутренних особенностей
- финансов
- рынка
- производственного процесса
- человеческого капитала

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

Правильные варианты ответа:

6. Детальный проект будущего предприятия, бизнеса, как социально-экономический деятельности - это ...

Правильные варианты ответа:

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

Правильные варианты ответа:

8. 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:

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

Правильные варианты ответа:

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

Правильные варианты ответа:

11. Характеристики или свойства товара (услуги), которые создают для фирмы определенное превосходство над услугами или товарами прямых конкурентов - это -...

Правильные варианты ответа:

12. Ситуации складывающиеся на рынке товаров и услуг, которые описывают взаимоотношения между производителями и потребителями товаров или услуг - это ...

Правильные варианты ответа:

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

Правильные варианты ответа:

14. Вид бизнеса, который определяется сферой рождения новых потребностей - это - ...

Правильные варианты ответа:

Критерии и шкала оценивания выполнения тестовых заданий

Для перевода баллов в оценку применяется универсальная шкала оценки образовательных достижений.

Если обучающийся набирает

от 90 до 100% от максимально возможной суммы баллов - выставляется оценка «отлично»;

от 80 до 89% - оценка «хорошо»,

от 60 до 79% - оценка «удовлетворительно»,

менее 60% - оценка «неудовлетворительно».

Выполнение тестов в форме компьютерного тестирования в СДО

V1:Тестовое задание к экзамену

по дисциплине «Менеджмент» для 3 курса направления 38.03.01. «Экономика» профиль «Экономика предприятий и организаций» (117 вопросов)

I: «01»; mt=0,1

S: Базис общественно-экономической формации включает (2 ответа)

-: Управление

-: Идеологию

-: Формы собственности на средства производства

-: Философию

-: Социальную стратификацию

-: Общественное сознание

I: «02»; mt=0,1

S: Термин «управление» применяется (3 ответа)

-: к разным органам управления (службы, отделы, группы, бюро)

-: к производственно-хозяйственной деятельности организаций в условиях рыночной экономики

-: к разным видам человеческой деятельности (управление автомобилем, городом, государством)

-: к разным сферам деятельности (экономика, политика, культура)

-: к области особого производства (реклама, сервис, сбыт)

I: «03»; mt=0,1

S: Интегративная функция, преобразующая потребности потребителя в доходы производителя, называется (1 ответ)

-: Маркетинг

-: Менеджмент

-: Кибернетика

-: Экономика

I: «04»; mt=0,1

S: Ведущая часть менеджмента, выступающая, с одной стороны, как чисто управленческая функция (исследования рынка, его сегментация, формирование стратегий и политик), а, с другой стороны, как область особого производства (реклама, сервис, сбыт), называется (1 ответ)

-: Менеджмент

-: Кибернетика

-: Экономика

-: Маркетинг

I: «05»; mt=0,1

S: Установите последовательность структурных элементов иерархического устройства общественно-экономической формации в направлении сверху вниз

- 1: Надстройка (общественное сознание) – верхняя подсистема
- 2: Философия
- 3: Идеология
- 4: Управление
- 5: Базис общества – нижняя подсистема
- 6: Формы собственности на средства производства
- 7: Социальная стратификация (расслоение) населения

I: «06»; mt=0,1

S: Установите последовательность групп в структуре управленческой «элиты» по Крыштановской

- 1: Промышленно-финансовая олигархия совместно с буржуазно-чиновничьей олигархией
- 2: Политики (Федеральное собрание, Государственная Дума, Законодательные Собрания регионов, партии)
- 3: Средства массовой информации (телевидение, газеты, радио)
- 4: Силловые структуры (ФСБ, армия, Росгвардия, полиция, частные охранные предприятия)

I: «07»; mt=0,1

S: Сопоставьте геометрические фигуры с социальной структурой разных типов стран

L1: Развитые общества западного типа - страны «золотого миллиарда»

R1: Горизонтальный овал

L2: Развивающиеся страны «третьего мира»

R2: Треугольник с вогнутыми ребрами

L3: Тоталитарные общества - СССР, Куба, КНДР и др.

R3: Сплюснутая сверху пирамида с выпуклыми ребрами

I: «08»; mt=0,1

S: Укажите первый из подходов к изучению менеджмента (1 ответ)

- : Функции управления
- : Разработка управленческих решений
- : Наука и искусство управления
- : Рынок
- : Персонал
- : Органы управления

I: «09»; mt=0,1

S: Укажите древнейшее и важнейшее из всех искусств (1 ответ)

- : изобразительное искусство
- : танец
- : музыка
- : архитектура
- : кинематограф
- : военное искусство
- : управление

I: «10»; mt=0,1

S: Наука как организованное знание в области управления включает (4 ответа)

- : интуицию

- : управленческие технологии
- : озарение
- : законы и закономерности
- : принципы и методы
- : здравый смысл
- : функции и структуры
- : опыт

I: «11»; mt=0,1

S: Теория управления в «Генеалогическом древе искусства управления» опирается на следующие науки (5 ответов)

- : психологию
- : кибернетику
- : теорию информации
- : право
- : теорию автоматического регулирования
- : политику
- : экономику
- : этику

I: «12»; mt=0,1

S: Искусство управления в «Генеалогическом древе искусства управления» включает в себя достижения следующих наук (5 ответов)

- : экономики
- : этики
- : социологии
- : кибернетики
- : логики
- : философии
- : психологии
- : теории информации

I: «13»; mt=0,1

S: «Теория управления» в системе «Науки управления» базируется на следующих науках (4 ответа)

- : Теория организации
- : Бизнес-планирование
- : Исследование систем управления
- : Маркетинг
- : Разработка управленческих решений
- : Финансовый менеджмент
- : Организационное поведение

I: «14»; mt=0,1

S: Установите последовательность целей менеджмента

- 1:** Обеспечение прибыльности фирмы с помощью рациональной организации производственного процесса и системы управления
- 2:** Постоянное преодоление риска и рискованных ситуаций в настоящем и в будущем
- 3:** Формирование миссии фирмы
- 4:** Разработка стратегии фирмы
- 5:** Выполнение функций менеджмента

I: «15»; mt=0,1

S: Сопоставьте основные категории менеджмента с их характеристикой

L1: Объекты менеджмента

R1: организации, как сознательно скоординированные сообщества людей для достижения поставленной цели

L2: Субъекты менеджмента

R2: руководители различного уровня, занимающие постоянную должность в организации и наделённые полномочиями в области принятия решений в определённых сферах деятельности организации

L3: Функции менеджмента

R3: устойчивый состав специфических видов управленческой деятельности, характеризующийся однородностью целей, действий или объектов их приложения

L4: Виды менеджмента

R4: специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определённых задач менеджмента

L5: Методы менеджмента

R5: способы осуществления управленческой деятельности, направленные на достижение поставленных целей и задач фирмы

L6: Принципы менеджмента

R6: устойчивые требования, при соблюдении которых обеспечивается успешное развитие организации

I: «16»; mt=0,1

S: Низовой менеджмент в фирме занимается (3 ответа)

-: стратегическими решениями

-: оперативными решениями

-: прогнозированием

-: распоряжениями

-: исполнительскими работами

-: бизнес-планированием

-: анализом

I: «17»; mt=0,1

S: Низовой менеджмент первичного уровня в университетах осуществляют (1 ответ)

-: ректор и проректоры

-: директора институтов и их заместители

-: деканы и замдеканы

-: заведующие кафедрами

-: методисты

-: преподаватели дисциплин

I: «18»; mt=0,1

S: Установите последовательность в цикле функций менеджмента

1: Прогнозирование и планирование

2: Организация

3: Мотивация: активизация и стимулирование

4: Контроль, учёт, анализ

5: Центральная функция – координация и регулирование

I: «19»; mt=0,1

S: Сопоставьте виды менеджмента с их характеристикой

L1: Общий (генеральный) менеджмент

R1: управление деятельностью организации в целом или её самостоятельных хозяйственных звеньев (профит - центров)

L2: Функциональный (специальный) менеджмент
R2: управление отдельными сферами деятельности организации или её звеньев
L3: Нормативный менеджмент
R3: разработка и реализация философии организации (миссии), предпринимательской политики организации; определение позиции организации в конкурентной нише рынка; формирование общих стратегических намерений
L4: Стратегический менеджмент
R4: выработка набора стратегий и распределение их во времени; формирование потенциала успеха организации; обеспечение стратегического контроля за реализацией стратегий
L5: Оперативный менеджмент
R5: разработка тактических и оперативных мер, направленных на реализацию принятых стратегий развития организации
L6: Предпринимательский менеджмент
R6: создание и управление новым бизнесом

I: «20»; mt=0,1

S: Специальный менеджмент организации включает следующие функциональные подсистемы (4 ответа)

- : самоменеджмент
- : экологию
- : социальный менеджмент
- : внешнеэкономическую деятельность
- : качество
- : предпринимательский менеджмент
- : инновации
- : коуч-менеджмент

I: «21»; mt=0,1

S: Основные группы методов менеджмента (3 ответа)

- : методы принятия управленческих решений
- : методы организации и оплаты труда
- : методы определения коммерческого риска
- : методы выполнения функций менеджмента
- : экономико-математические методы
- : методы управления функциональными подсистемами организации
- : методы организации учёта
- : методы сетевого планирования и управления

I: «22»; mt=0,1

S: Основные группы методов принятия управленческих решений (3 ответа)

- : статистические методы
- : методы постановки проблем и задач
- : экономико-математические методы
- : методы теории расписаний
- : методы решения проблем и задач
- : методы сетевого планирования
- : методы организации выполнения принятых решений
- : методы координации реализуемых управленческих решений

I: «23»; mt=0,1

S: Сопоставьте принципы менеджмента с их характеристикой

L1: Целостность

R1: необходимость рассмотрения организации как единой социально-экономической системы

L2: Иерархическая упорядоченность

R2: соподчинённость уровней процессов менеджмента в организации

L3: Целевая направленность

R3: приоритет стратегического ориентирования организации и обязательность достижения целей

L4: Научная обоснованность и оптимизация

R4: необходимость использования научного подхода и широкого набора методов для обоснования наилучших управленческих решений

L5: Сочетание централизации и децентрализации

R5: необходимость рационального разделения управленческих процедур и решений на основе делегирования прав и ответственности менеджеров

I: «24»; mt=0,1

S: Сопоставьте фазы и стадии развития современного менеджмента в США в 20 веке с их характеристикой

L1: Фаза массового производства

R1: выпуск стандартной продукции; рынок неограничен; критерий – низкая себестоимость продукции; всё внимание внутрь фирмы

L2: Фаза массового сбыта

R2: выпуск дифференцированной продукции; всплеск конкуренции; развитие маркетинга для уравнивания производства и сбыта; внимание к имиджу фирмы

L3: Постиндустриальная фаза

R3: жёсткая конкуренция; быстрое устаревание основного капитала; интернационализация производства; курс на решение стратегических задач и стратегического маркетинга

L4: Пионерская стадия

R4: традиционные методы управления; личные способности предпринимателя; потребность в профессии менеджера

L5: Организационная стадия

R5: научный подход к организации управления; роль мастеров, инструкций, нормирования труда

L6: Интеграционная стадия

R6: поведенческие подходы к организации управления

I: «25»; mt=0,1

S: Исследователи истории менеджмента подчёркивают, что трансформация высшей касты священников в древнейших обществах (Шумер, Египет и др.) под воздействием изменений религиозных принципов (вместо человеческих жертв приносить символические жертвы в виде денег, скота, масла, ремесленных изделий) создала первых (1 ответ)

-: мытарей (налоговиков)

-: менеджеров

-: строителей

-: бухгалтеров

-: ревизоров

-: плановиков

-: контролеров

-: снабженцев

I: «26»; mt=0,1

S: Новый тип деловых людей (по сути менеджеров) среди жрецов в древнейших обществах (Шумер, Египет и др.) занимался (6 ответов)

-: соблюдением ритуальных почестей

- : заведовал сбором налогов
- : управлял государственной казной
- : руководил строительством
- : ведал имущественными делами
- : вёл деловую документацию и бухгалтерские расчёты
- : управлял ведением военных операций
- : осуществлял снабженческие, контрольные, плановые и прочие функции

I: «27»; mt=0,1

S: Он говорил в Древней Греции о том общем, что составляет основу труда управленцев в различных сферах деятельности: «Главная задача – поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения своих указаний» (1 ответ)

- : Платон
- : Николо Макиавелли
- : Сократ
- : Навуходоносор II
- : Хаммурапи
- : Бенгт Карлоф

I: «28»; mt=0,1

S: Он говорил в Древней Греции о необходимости специализации производственных процессов (1 ответ)

- : Николо Макиавелли
- : Сократ
- : Навуходоносор II
- : Хаммурапи
- : Бенгт Карлоф
- : Платон

I: «29»; mt=0,1

S: Он говорил об уме правителя: «Государю, который сам не обладает мудростью, бесполезно давать благие советы» (1 ответ)

- : Навуходоносор I
- : Николо Макиавелли
- : Сократ
- : Навуходоносор II
- : Хаммурапи
- : Бенгт Карлоф
- : Платон

I: «30»; mt=0,1

S: Вавилонский правитель, первым учредивший «Свод законов управления государством» (285 законов), в соответствии с которым управление в государстве переходило от религиозного к светскому стилю управления (1 ответ)

- : Навуходоносор I
- : Николо Макиавелли
- : Сократ
- : Навуходоносор II
- : Хаммурапи
- : Бенгт Карлоф
- : Платон

I: «31»; mt=0,1

S: Царь, автор проектов вавилонской башни и висячих садов, при правлении которого произошло соединение государственных методов управления с управлением в сфере производства и строительства (1 ответ)

- : Навуходоносор II
- : Навуходоносор I
- : Николо Макиавелли
- : Сократ
- : Хаммурапи
- : Платон

I: «32»; mt=0,1

S: Укажите традиционные школы менеджмента (5 ответов)

- : эмпирическая школа
- : школа рациональной бюрократии
- : новая школа
- : школа административного управления
- : школа научного управления
- : школа социальных систем
- : школа человеческих отношений
- : школа поведенческих наук

I: «33»; mt=0,1

S: Укажите модифицированные школы менеджмента (3 ответа)

- : эмпирическая школа
- : школа научного управления
- : школа поведенческих наук
- : новая школа
- : школа социальных систем
- : школа административного управления
- : школа рациональной бюрократии
- : школа человеческих отношений

I: «34»; mt=0,1

S: Установите последовательность научных подходов в развитии менеджмента

- 1:** Формальный подход
- 2:** Поведенческий подход
- 3:** Системный подход
- 4:** Ситуационный подход
- 5:** Консистентный подход

I: «35»; mt=0,1

S: Укажите сферы, которые охватывала Классическая концепция менеджмента (3 ответа)

- : административные принципы
- : поведение людей в организации
- : научный менеджмент
- : лидерство в организации
- : бюрократические организации
- : мотивация людей
- : математические методы и технические средства

I: «36»; mt=0,1

S: Основатели школы «Научного управления» (5 ответов)

- : Анри Файоль

- : Генри Гантт
- : Френк Гилбрет
- : Фредерик Тейлор
- : Гаррингтон Эмерсон
- : Макс Вебер
- : Лилия Гилбрет
- : Генри Форд

I: «37»; mt=0,1

S: Повышением эффективности на уровне ниже управленческого, то есть вне менеджерском уровне занималась школа (1 ответ)

- : эмпирическая
- : научного управления
- : поведенческих наук
- : новая
- : социальных систем
- : административного управления
- : рациональной бюрократии
- : человеческих отношений

I: «38»; mt=0,1

S: Управлением организацией в целом на основе универсальных принципов управления занималась школа (1 ответ)

- : административная
- : эмпирическая
- : научного управления
- : поведенческих наук
- : новая
- : социальных систем
- : рациональной бюрократии

I: «39»; mt=0,1

S: Укажите вопросы, которыми занималась школа «рациональной бюрократии» (3 ответа)

- : разработка стандартных методов выполнения каждой работы, научное нормирование
- : чёткое определение власти и ответственности
- : подбор сотрудников, обладающих соответствующими каждой работе способностями
- : создание и хранение письменных документов
- : поддержка сотрудников путём планирования их работы и устранения помех
- : разделение менеджмента и владения организацией
- : обучение персонала выполнению работы с помощью стандартных приёмов

I: «40»; mt=0,1

S: Изучением труда отдельного рабочего и усовершенствованием многих операций ручного труда занималась школа (1 ответ)

- : административная
- : рациональной бюрократии
- : научного управления
- : человеческих отношений
- : поведенческих наук
- : эмпирическая
- : социальных систем
- : новая или математическая

I: «41»; mt=0,1

S: Он считал, что проблема низкой производительности труда вызвана плохой организацией труда, то есть слабым менеджментом, а не нерадивостью рабочих (1 ответ)

- : Фредерик Тейлор
- : Анри Файоль
- : Генри Гантт
- : Френк Гилбрет
- : Гаррингтон Эмерсон
- : Макс Вебер
- : Лилия Гилбрет
- : Генри Форд

I: «42»; mt=0,1

S: Книга Тейлора «Принципы научного управления» вышла в (1 ответ)

- : 1900
- : 1911
- : 1917
- : 1929
- : 1933

I: «43»; mt=0,1

S: Цель системы американского инженера и менеджера - обеспечить максимальную прибыль владельцу предприятия, заставляя рабочего трудиться с максимальным напряжением сил (1 ответ)

- : Френк Гилбрет
- : Гаррингтон Эмерсон
- : Макс Вебер
- : Лилия Гилбрет
- : Генри Форд
- : Фредерик Тейлор

I: «44»; mt=0,1

S: Метод анализа микродвижений рабочего и определения 17 терблигов (основных движений руки) разработали (2 ответа)

- : Фредерик Тейлор
- : Генри Форд
- : Лилия Гилбрет
- : Генри Гантт
- : Френк Гилбрет
- : Элтон Мэйо
- : Мэри Фоллет
- : Анри Файоль

I: «45»; mt=0,1

S: В современном календарном планировании предприятий широко используют диаграмму (1 ответ)

- : Френка Гилбрета
- : Элтона Мэйо
- : Мэри Фоллет
- : Анри Файоля
- : Генри Гантта
- : Фредерика Тейлора
- : Генри Форда

I: «46»; mt=0,1

S: Продолжателем учения Тейлора явился организатор массового производства автомобилей и создатель конвейера (1 ответ)

- : Элтон Мэйо
- : Генри Форд
- : Мэри Фоллет
- : Анри Файоль
- : Генри Гант
- : Фредерик Тейлор
- : Френк Гилбрет
- : Элтон Мэйо

I: «47»; mt=0,1

S: Укажите автора высказываний: «...рабочие по природе ленивы, поэтому необходимы только стимулирование и наказание; думать должны только менеджеры» (1 ответ)

- : Анри Файоль
- : Элтон Мэйо
- : Мэри Паркер Фоллет
- : Генри Форд
- : Фредерик Тейлор
- : Дуглас МакГрегор

I: «48»; mt=0,1

S: «Отцом менеджмента» называют ученого, который является основателем «административной школы управления» (1 ответ)

- : Анри Файоля
- : Френка Гилбрета
- : Элтона Мэйо
- : Мэри Фоллет
- : Генри Гантта
- : Фредерика Тейлора
- : Генри Форда

I: «49»; mt=0,1

S: Основателями «классической административной школы управления» являются (2 ответа)

- : Макс Вебер
- : Генри Форд
- : Гаррингтон Эмерсон
- : Фредерик Тейлор
- : Анри Файоль
- : Френк Гилбрет
- : Элтон Мэйо
- : Мэри Фоллет

I: «50»; mt=0,1

S: Количество универсальных принципов управления организацией, предложенных Анри Файолем (1 ответ)

- : пять
- : семь
- : двенадцать
- : четырнадцать
- : семнадцать

I: «51»; mt=0,1

S: Основная направленность работ основателями «классической административной школы управления» - повышение производительности труда управленцев, а не рабочих (1 ответ)

- : Генри Гантта
- : Фредерика Тейлора
- : Генри Форда
- : Гаррингтона Эмерсона
- : Анри Файоля
- : Френка Гилбрета
- : Элтона Мэйо

I: «52»; mt=0,1

S: Первым обосновал вопрос о необходимости комплексного и системного подхода к решению сложных многогранных практических задач управления производством и всякой деятельности вообще (1 ответ)

- : Фредерик Тейлор
- : Генри Форд
- : Гаррингтон Эмерсон
- : Анри Файоль
- : Френк Гилбрет
- : Элтон Мэйо
- : Дуглас МакГрегор

I: «53»; mt=0,1

S: Укажите 3 из 12 принципов повышения производительности управления, предложенных Гаррингтоном Эмерсоном (3 ответа)

- : Единоначалие
- : Полномочия и ответственность
- : Диспетчирование
- : Инициатива
- : Письменные стандартные инструкции
- : Скалярная цепь – «цепь начальников»
- : Подчинение частных интересов общим
- : Компетентная консультация

I: «54»; mt=0,1

S: Основная работа ученого под названием «Теория общества и экономическая организация» посвящена анализу проблем лидерства и бюрократической структуры власти в организациях (1 ответ)

- : Генри Гантта
- : Фредерика Тейлора
- : Генри Форда
- : Макса Вебера
- : Гаррингтона Эмерсона
- : Анри Файоля
- : Френка Гилбрета
- : Дуглас МакГрегор

I: «55»; mt=0,1

S: Подход, который следует рассматривать как некое мировоззрение, направленное на преодоление сложности окружающего нас мира, и позволяющий удерживать целое, когда анализируются его части, называется (1 ответ)

- : процессный
- : ситуационный
- : научный
- : системный
- : комплексный
- : аспектный

I: «56»; mt=0,1

S: Основные направления анализа (3 вектора) в «Графической схеме системного подхода» (3 ответа)

- : генетический анализ
- : исторический анализ
- : функциональный анализ
- : компонентный анализ
- : статистический анализ
- : прогностический анализ
- : анализ внешнего функционирования объекта
- : структурный анализ

I: «57»; mt=0,1

S: Сопоставьте виды анализа по основным направлениям в «Графической схеме системного подхода» с их характеристикой

L1: Развитие объекта - это

R1: генетический анализ (ретроанализ) и прогностический анализ

L2: Статика объекта - это

R2: структурный анализ и компонентный анализ

L3: Динамика объекта - это

R3: анализ внутреннего функционирования объекта и анализ внешнего функционирования объекта

L4: Системный подход - это

R4: подход к изучению сторон, свойств, частей, характеристик предмета исследования в рамках целостной системы

L5: Системный подход включает

R5: системный анализ и системный синтез (проектирование)

I: «58»; mt=0,1

S: Подход к управлению, предполагающий отсутствие единственно верного, универсального вида управления для любой ситуации, поэтому менеджеры должны искать различные подходы, применяемые к разным ситуациям (1 ответ)

- : процессный
- : ситуационный
- : научный
- : системный
- : комплексный
- : аспектный

I: «59»; mt=0,1

S: Сопоставьте виды организаций с их характеристикой

L1: Правительственные и неправительственные организации

R1: первым - статус даётся официальными органами власти, на них распространяются различные привилегии, льготы и жёсткие обязательства; ко вторым - относятся все другие организации, не имеющие такого статуса

L2: Коммерческие и некоммерческие организации

R2: первые – строят свою деятельность на получении максимальной прибыли в интересах учредителей, а для вторых – основная цель состоит в удовлетворении общественных потребностей, при этом вся прибыль идёт не учредителям, а на развитие организации

L3: Бюджетные и небюджетные организации

R3: первые – строят свою деятельность исходя из выделенных государством средств, при этом они освобождаются от уплаты многих налогов; вторые – сами изыскивают источники финансирования

L4: Общественные и хозяйственные организации

R4: первые – строят свою деятельность для удовлетворения потребностей своих членов общества, а вторые – для удовлетворения потребностей и интересов всего народного хозяйства

L5: Формальные и неформальные организации

R5: первые – зарегистрированные в установленном порядке общества, которые выступают как юридические или неюридические лица; вторые – это незарегистрированные организации либо в силу их малочисленности, либо по каким-то другим причинам

I: «60»; mt=0,1

S: Основные причины вступления людей в неформальную организацию (4 ответа)

- : сделать карьеру
- : испробовать различные варианты поведения и отношений
- : повысить свой жизненный уровень
- : реализовать свои творческие способности
- : доступ к неформальным каналам информации (слухам и др.)
- : помощь и защита коллег

I: «61»; mt=0,1

S: Основные правовые формы хозяйственных товариществ и обществ (ХТО) (4 ответа)

- : фонды
- : акционерные общества
- : учреждения
- : общества с ограниченной ответственностью
- : дочерние и зависимые общества
- : потребительские кооперативы
- : товарищество на вере

I: «62»; mt=0,1

S: Основные правовые формы коммерческих предприятий (3 ответа)

- : индивидуальная трудовая деятельность
- : учреждения
- : производственные кооперативы
- : государственные и муниципальные унитарные предприятия
- : подразделение юридического лица
- : хозяйственные товарищества и общества
- : общественные организации

I: «63»; mt=0,1

S: Сопоставьте организационные формы хозяйственных товариществ и обществ с их характеристикой

L1: Джоббер

R1: фирма, скупающая отдельные крупные партии товаров для быстрой перепродажи

L2: Франчайз

R2: тип организации бизнеса, предполагающий создание широкой сети однородных предприятий, соблюдающих одинаковые условия, стиль, формы и методы продаж товаров или оказания услуг, единые цены и торговую марку

L3: Пул

R3: форма монополистического объединения, носящего обычно временный характер, где устанавливаются правила распределения расходов и прибыли в заранее установленной пропорции

L4: Венчур

R4: рискованные предприятия, занимающиеся научно-исследовательскими и инженерными разработками, созданием и внедрением нововведений (инноваций), в том числе по заказам крупных фирм и государства

L5: Холдинг

R5: объединяет две части, каждая является юридическим лицом: первая – управленческая организация в форме учреждения сосредотачивает стратегические, управленческие и маркетинговые функции; вторая – предпринимательские организации в форме ООО, АО, ПТ и др. концентрируют обслуживающие и производственные функции

I: «64»; mt=0,1

S: Основные типы фирм по функциональному назначению (3 ответа)

-: налоговые

-: лизинговые

-: факторинговые

-: юридические

-: инжиниринговые

-: банковские

-: страховые

I: «65»; mt=0,1

S: «Законы и принципы» относятся к подсистеме управления (1 ответ)

-: механизм управления

-: структура управления

-: техника управления

-: методология управления

-: процесс управления

I: «66»; mt=0,1

S: Сопоставьте основные подсистемы с их характеристикой в системе управления организацией

L1: Управленческая деятельность

R1: методология управления и процесс управления

L2: Механизм управления

R2: структура управления и техника управления

L3: Методология управления

R3: цели и задачи, законы и принципы, методы и функции, технология и практика управления

L4: Процесс управления

R4: схема процесса, коммуникации, информационное обеспечение, разработка и реализация решений

L5: Структура управления

R5: схема организационных отношений, функциональные структуры, организационные структуры, профессионализм персонала

L6: Техника управления

R6: сети связи, офисная мебель, компьютерная и оргтехника, система документооборота

I: «67»; mt=0,1

S: Организация, являющаяся в структуре кластера гарантом возврата кредитов банку (1 ответ)

- : предприятие – производитель товара
- : оптовая компания
- : магазин
- : транспортная компания
- : лизинговая компания

I: «68»; mt=0,1

S: Среда функционирования разнопрофильных организаций, обеспечивающая реализацию продукции с наименьшими потерями и затратами (1 ответ)

- : франшиза
- : кластер
- : пул
- : джоббер
- : венчур

I: «69»; mt=0,1

S: Сопоставьте состав внутренней и внешней среды организации

L1: Внутренняя среда организации

R1: цели (миссия), ресурсы (потенциал), организационная структура управления, организационная культура

L2: Внешняя среда прямого воздействия

R2: собственники организации (учредители), конкуренты, поставщики материальных, трудовых, финансовых ресурсов, потребители продукции организации, государственные органы, контролирующие соблюдение законов

L3: Внешняя среда косвенного воздействия

R3: политика государства, экономические факторы, технологический прогресс, международное окружение, социально-демографические и культурные факторы

I: «70»; mt=0,1

S: Внутренняя среда организации включает (4 ответа)

- : культурно-демографический состав персонала
- : потенциал (трудовые, финансовые, материальные ресурсы)
- : учредители (собственники)
- : организационная структура управления
- : политические факторы
- : организационная культура
- : технологический прогресс
- : миссия (цели) организации

I: «71»; mt=0,1

S: Миссия организации – это (2 ответа)

- : получение прибыли любой ценой
- : отсутствие стремления к обогащению
- : философская и социальная установка организации
- : умение продать изготовленную продукцию
- : ведущее направление деятельности организации
- : способность произвести то, что имеет спрос

I: «72»; mt=0,1

S: Стратегия, являющаяся центральной и основополагающей в группе функциональных стратегий (1 ответ)

- : социальная
- : организационно-техническая
- : маркетинговая
- : финансово-экономическая
- : экологическая

I: «73»; mt=0,1

S: Установите последовательность процесса стратегического планирования

- 1: Разработка миссии организации
- 2: Определение целей организации
- 3: Оценка и анализ внешней среды организации
- 4: Управленческое обслуживание сильных и слабых сторон данной организации
- 5: Анализ стратегических альтернатив
- 6: Выбор стратегии
- 7: Реализация стратегии
- 8: Оценка стратегии
- 9: Корректировка миссии организации

I: «74»; mt=0,1

S: Сопоставьте соответствие набора стратегических альтернатив базовым стратегиям

L1: Стратегия выживания (сокращения)

R1: организационная санация, экономическая и финансовая санация, маркетинговая санация, социальная санация

L2: Стратегия стабилизации (ограниченного роста)

R2: экономия издержек, постоянная адаптация хозяйственной деятельности к внешней среде, сохранение научно-технического и кадрового потенциала

L3: Стратегия развития (роста)

R3: диверсификация, интенсификация с учётом рыночных условий, технико-технологическое развитие, интеграция

I: «75»; mt=0,1

S: Сопоставьте стратегические альтернативы с их реализацией через набор мероприятий

L1: Организационная санация

R1: совершенствование структуры управления предприятием, оптимизация численности управленческого персонала, изменение организационно-правовой формы предприятия, участие в финансово-промышленных группах (ФПГ) или других формах укрупнения производства

L2: Экономическая и финансовая санация

R2: нормализация дебиторской и кредиторской задолженностей, продажа излишнего имущества и прежде всего «неликвидов» и «залежалых товаров», другие мероприятия по восстановлению собственных оборотных средств и повышению эффективности их использования

L3: Маркетинговая санация

R3: проведение рыночных исследований, поиск новых «ниш» и новых рынков сбыта, реорганизация службы маркетинга и активизация её деятельности

L4: Социальная санация

R4: передача коммунальной сферы на бюджет муниципалитета, коммерциализация коммунальной сферы, мероприятия по обеспечению защиты и льгот для работников предприятия

L5: Экономия издержек

R5: анализ текущих и эксплуатационных затрат, выявление резервов их снижения, организация системы управления затратами на предприятии

L6: Постоянная адаптация хозяйственной деятельности к внешней среде

R6: выработка действий стратегического характера

I: «76»; mt=0,1

S: Сопоставьте стратегические альтернативы с их реализацией через набор мероприятий

L1: Сохранение научно-технического и кадрового потенциала предприятия

R1: направлена на поддержание имиджа предприятия, на сохранение прежних позиций на рынке, на снижение социальной напряжённости во внутренней среде предприятия

L2: Диверсификация

R2: выход предприятия в своей деятельности за рамки основного бизнеса, расширение номенклатуры выпускаемой продукции благодаря освоению её новых модификаций

L3: Интенсификация

R3: расширение производства, повышение его эффективности за счёт лучшего использования имеющихся ресурсов

L4: Техничко-технологическое развитие

R4: инновационная деятельность по разработке и внедрению новых видов продукции, работ, услуг, технологий, организационных форм

L5: Интеграция

R5: расширение деятельности предприятия в сторону поставщиков, маркетинговых посредников или конкурентов

I: «77»; mt=0,1

S: Укажите дополнительные базовые стратегии (5 ответов)

-: маркетинговая стратегия

-: минимизация рисков

-: расширение рынка

-: минимизация издержек

-: подбор ассортимента

-: продуктовая стратегия

-: накопление ресурсов

I: «78»; mt=0,1

S: Установите последовательность фаз модели «Жизненного цикла товара или услуги» (ЖЦТУ)

1: Внедрение на рынок

2: Ускоренный рост

3: Замедленный рост

4: Стагнация (турбулентность)

5: Снижение спроса

I: «79»; mt=0,1

S: Назовите поле бизнеса Бостонской консалтинговой группы (БКГ), которому соответствует стратегия «сбора плодов» (2 ответа)

-: Звёзды

-: Лидеры

-: Дойные коровы

-: Знак вопроса

-: Трудновоспитуемые дети

-: Корабельные крысы

-: Собаки

-: Денежные мешки

I: «80»; mt=0,1

S: Бизнес-план, который полезно разрабатывать для всех российских предприятий (1 ответ)

- : бизнес-план развития всего предприятия
- : бизнес-план по бизнес – линиям предприятия (продукция, услуги, работы, технические операции)
- : бизнес-план финансового оздоровления предприятия
- : бизнес-план развития производственного подразделения предприятия (стратегического центра хозяйствования)
- : инвестиционный бизнес-план
- : бизнес-план для получения кредита
- : инновационный бизнес-план

I: «81»; mt=0,1

S: Укажите причины разработки бизнес-плана фирмы (6 ответов)

- : привлечение инвестиций
- : анализ деятельности фирмы
- : диверсификация
- : уяснение идей
- : создание нового предприятия
- : оценка возможности сотрудничества
- : смена собственника
- : стратегическое планирование действующего предприятия

I: «82»; mt=0,1

S: Установите последовательность разделов оптимальной структуры бизнес-плана

- 1:** Концепция бизнеса (резюме)
- 2:** Ситуация в настоящее время и краткая информация о предполагаемом бизнесе
- 3:** Характеристика объекта бизнеса
- 4:** Исследования и анализ рынка (рынки и конкуренция или среда для бизнеса)
- 5:** Организационный план, в том числе правовое обеспечение
- 6:** Персонал и управление
- 7:** План производства
- 8:** План маркетинговых действий
- 9:** Потенциальные риски
- 10:** Финансовый план и финансовая стратегия

I: «83»; mt=0,1

S: Сопоставьте главные отличия менеджера от лидера

- L1: Администратор
- R1: инноватор
- L2: Поручает
- R2: вдохновляет
- L3: Работает по целям других
- R3: работает по своим целям
- L4: План – основа действий
- R4: видение – основа действий
- L5: Использует доводы
- R5: использует эмоции
- L6: Контролирует
- R6: доверяет
- L7: Профессионален
- R7: энтузиаст

I: «84»; mt=0,1

S: Продукт труда управленцев (1 ответ)

- : духовные ценности
- : знания
- : управленческие решения
- : власть
- : авторитет
- : прибыль
- : инновации
- : технология

I: «85»; mt=0,1

S: Теория, явившаяся наиболее ранним подходом в изучении и объяснении лидерства (1 ответ)

- : теория лидерского поведения
- : теория лидерских качеств
- : теория ситуационного лидерства
- : теория атрибутивного лидерства
- : теория харизматического лидерства

I: «86»; mt=0,1

S: Установите последовательность в наборе качеств лидеров согласно Теории лидерства

- 1:** Ум или интеллектуальные способности
- 2:** Уверенность в себе
- 3:** Господство или преобладание над другими - доминирование
- 4:** Активность и энергичность
- 5:** Знание дела
- 6:** Честолюбие

I: «87»; mt=0,1

S: Сопоставьте группировки лидерских качеств Уоррена Бенниса с их характеристикой

L1: Управление вниманием

R1: способность так представить цель (результат) или направление действий, чтобы они были привлекательны для последователей

L2: Управление значением

R2: способность так представить значение идеи или созданного образа, чтобы они были поняты и приняты последователями

L3: Управление доверием

R3: способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы заслужить полное доверие у последователей

L4: Управление собой

R4: способность хорошо знать и вовремя признавать свои сильные и слабые стороны, чтобы для устранения своих слабых сторон умело привлекать ресурсы других людей

I: «88»; mt=0,1

S: Лидер выбирает один из семи возможных образцов поведения согласно модели (1 ответ)

- : модели «трёх стилей руководства: авторитарного – демократического - либерального»
- : модели «решётки менеджмента» Блейка и Муттон
- : модели лидерского поведения Танненбаума – Шмидта
- : модели ситуационного лидерства Фидлера
- : модели систем управления Ликерта

I: «89»; mt=0,1

S: Шкалу характеристик «Наименее предпочитаемого работника (НПР)» использует модель (1 ответ)

- : модель лидерских качеств Стогдилла
- : модель ситуационного лидерства Фидлера
- : модель четырёх групп лидерских качеств Бенниса
- : модель лидерского поведения Танненбаума – Шмидта
- : модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда

I: «90»; mt=0,1

S: Теория, использующая причинно-следственный подход к изучению лидерства (1 ответ)

- : концепция харизматического лидерства
- : концепция атрибутивного лидерства
- : концепция преобразующего лидерства
- : концепция ситуационного лидерства
- : концепция лидерского поведения

I: «91»; mt=0,1

S: Методы управления, реализующие функцию организации (2 ответа)

- : экономико-математические методы
- : статистические методы
- : организационно-распорядительные методы
- : методы стимулирования
- : административные
- : методы принятия и реализации управленческих решений
- : сетевые методы планирования и управления

I: «92»; mt=0,1

S: Сопоставьте виды власти с их характеристикой

L1: Экспертная власть

R1: определяется компетентностью руководителя

L2: Власть примера

R2: определяется харизмой руководителя: основана на силе личностных качеств и стиля управления руководителя

L3: Законная власть

R3: получена руководителем в соответствии с занимаемой должностью

L4: Власть вознаграждения

R4: определяется справедливостью

L5: Власть принуждения

R5: в основе лежит страх

I: «93»; mt=0,1

S: Главное отличие лидера от менеджера (1 ответ)

- : администратор
- : уважаем
- : обожаем
- : контролирует
- : полагается на систему
- : работает по целям других
- : профессионален

I: «94»; mt=0,1

S: Основа механизма реализации методов управления для подчинённого (1 ответ)

- : стимулы
- : нужды и потребности
- : интересы
- : моральный ресурс
- : властный ресурс
- : материальный ресурс

I: «95»; mt=0,1

S: Сопоставьте противопоставление лидера с отрицательной харизмой (неэтического харизматического лидера) лидеру с положительной харизмой (этическому харизматическому лидеру)

L1: Использует власть только в личных целях

R1: использует власть в интересах других

L2: Продвигает только своё личное видение

R2: строит своё видение в соответствии с нуждами и стремлениями последователей

L3: Пресекает критику в свой адрес

R3: считается с критикой и извлекает из неё уроки

L4: Требует беспрекословного выполнения своих решений

R4: стимулирует у последователей творческий подход к делу и к своим взглядам

L5: Нечувствителен к потребностям и нуждам последователей

R5: обучает, развивает и поддерживает своих последователей, делит свою славу с другими

L6: Полагается на удобные внешние приличия (моральные стандарты) для удовлетворения своих интересов

R6: опирается на внутренние моральные стандарты (совесть) для удовлетворения организационных и общественных интересов

L7: Эгоист

R7: альтруист

I: «96»; mt=0,1

S: Установите последовательность в позиции лидерства согласно модели «демократии-деспотии» Танненбаума – Шмидта

1: Лидер даёт своим последователям свободу выбора и принятия решений

2: Лидер делегирует свои полномочия на принятие решений в определённой области

3: Лидер выдвигает проблемы, ставит задачи и просит дать предложения

4: Лидер предлагает решения, но считает возможным их изменить в соответствии с мнением своих последователей

5: Лидер выдвигает предложения и предлагает их обсудить, но последнее слово за ним

6: Лидер убеждает своих последователей в реализации своих решений

7: Лидер самостоятельно принимает решения и доводит их до подчинённых

I: «97»; mt=0,1

S: Организации, чья культура является псевдоорганизационной или культурой патологии (4 ответа)

- : наркомафия
- : производственное предприятие
- : террористическая организация
- : шоу-бизнес
- : организованная преступная группа
- : холдинг
- : бандформирование

I: «98»; mt=0,1

S: Динамическое (подвижное, быстро изменчивое) состояние культуры организации называется (1 ответ)

- : псевдокультура
- : организационная культура
- : субкультура
- : культура управления
- : психологический климат

I: «99»; mt=0,1

S: Организация, являясь культурным пространством, производит (1 ответ)

- : товары
- : услуги
- : информацию
- : ценности, символы, обряды
- : знания
- : умения и навыки

I: «100»; mt=0,1

S: Культура организации выполняет функцию (1 ответ)

- : координации
- : регулирования
- : идентификации
- : мотивации
- : стимулирования
- : контроля

I: «101»; mt=0,1

S: Виды стилей руководства, определяемых особенностями коллектива (4 ответа)

- : указывание
- : предоставление самостоятельности
- : бездарный стиль
- : прогрессивный стиль
- : координация
- : участие в принятии решений
- : демократический
- : либеральный

I: «102»; mt=0,1

S: Виды стилей руководства, определяемых личностью руководителя (3 ответа)

- : указывание
- : авторитарный или автократический
- : командный
- : либеральный
- : манипулятивный
- : демократический
- : клубный
- : бездарный

I: «103»; mt=0,1

S: Сопоставьте стиль руководства в зависимости от уровня зрелости рабочей группы

L1: Полностью квалифицированная и желающая дальше совершенствоваться группа

R1: предоставление самостоятельности – определение функций и ответственности работников, совместное обсуждение результатов

L2: Достаточно квалифицированная и продолжающая совершенствоваться группа
R2: участие в принятии решений – привлечение работников к постановке целей, консультации и поощрение самостоятельности
L3: Малоквалифицированная, но стремящаяся к повышению квалификации группа
R3: координация – менее глубокий инструктаж и контроль, поощрение инициативы и деловых контактов
L4: Низко-квалифицированная и нерасположенная совершенствоваться группа
R4: указывание – тщательный инструктаж и детальный контроль, поощрение исполнительности и личных достижений

I: «104»; mt=0,1

S: Типы руководителей, рассматриваемых «решёткой менеджмента» американской классификации стилей руководства профессора Техасского университета Роберта Блейка и аспирантки Джейн Мутон (5 ответов)

- : оптимист
- : организатор команды
- : манипулятор
- : эксперт
- : пессимист
- : интегратор
- : автократ
- : либерал

I: «105»; mt=0,1

S: Руководитель, выступающий в роли идеолога, политика, воспитателя, использует ресурс (1 ответ)

- : материальный
- : финансовый
- : властный
- : моральный
- : административный
- : мотивационный

I: «106»; mt=0,1

S: Содержательные теории мотивации (4 ответа)

- : Пирамида потребностей Маслоу
- : Теория справедливости
- : Теория потребностей Мак-Клелланда
- : Теория ожиданий Врума
- : Теория Альдерфера
- : Модель Портера-Лоулера
- : Теория Герцберга

I: «107»; mt=0,1

S: Процессуальные теории мотивации (3 ответа)

- : Теория ожиданий Врума
- : Двухфакторная теория Герцберга
- : Модель Портера-Лоулера
- : Теория справедливости
- : Теория Альдерфера
- : Теория потребностей Мак-Клелланда
- : Иерархия потребностей Маслоу

I: «108»; mt=0,1

S: Установите последовательность потребностей личности согласно Теории потребностей Абрахама Маслоу

1: Физиологические

2: Безопасности существования

3: Социальные (принадлежность к коллективу, общение, внимание к себе, забота о других и пр.)

4: Престижные (авторитет, служебный статус, чувство собственного достоинства, самоуважение)

5: Самовыражение, полное использование своих возможностей, достижение целей и личный рост

I: «109»; mt=0,1

S: Вторичные потребности людей согласно Теории потребностей Абрахама Маслоу (3 ответа)

-: Социальные (в общении, принадлежности к коллективу, участия в совместной деятельности)

-: Безопасности существования (стабильности, надёжности, бесконфликтности с формальной структурой)

-: Самовыражения (от содержания труда и его результатов, полном использовании своих возможностей, личном росте и достижении целей)

-: Престижные (признания, уважения, положительной оценки другими людьми)

-: Физиологические (материальный комфорт)

I: «110»; mt=0,1

S: Установите последовательность потребностей личности согласно Теории потребностей Альдерфера

1: Потребности существования (в безопасности, физиологические потребности)

2: Потребности связи (принадлежность к группе, иметь друзей и др.)

3: Потребности роста (потребность в признании, самоутверждении)

I: «111»; mt=0,1

S: Сопоставьте связь между теориями Маслоу и Мак-Клелланда (потребности, мотивирующие людей)

L1: Самовыражения по Маслоу

R1: успеха по Мак-Клелланду

L2: Признания, уважения по Маслоу

R2: власти по Мак-Клелланду

L3: В общении, принадлежности по Маслоу

R3: причастности по Мак-Клелланду

L4: Безопасности (подчинённости) по Маслоу

R4: нет по Мак-Клелланду

L5: Физиологические (материальные) по Маслоу

R5: нет по Мак-Клелланду

I: «112»; mt=0,1

S: Сопоставьте факторы и потребности, мотивирующие людей согласно Теории мотивации Герцберга

L1: Гигиенические факторы

R1: факторы, устраняющие неудовлетворённость работой и связанные с условиями работы

L2: Мотиваторы

R2: факторы, влияющие на удовлетворённость работой и связанные с содержанием работы, с оценкой результатов руководством

L3: Потребности животного характера

R3: такие потребности, как стремление избежать боли, голода и др., что вынуждают зарабатывать деньги

L4: Духовные потребности

R4: группа потребностей, связанная с качествами людей и обеспечивающая психологический рост

I: «113»; mt=0,1

S: Гигиенические факторы согласно Теории мотивации Герцберга (4 ответа)

-: Заработок

-: Признание и одобрение руководством результатов работы

-: Возможность продвижения по службе

-: Условия труда

-: Информированность о делах на предприятии

-: Высокая степень самостоятельности и ответственности

-: Интересная, сложная, требующая творческого подхода работа

-: Отношения с другими работниками

I: «114»; mt=0,1

S: Мотивирующие факторы согласно Теории мотивации Герцберга (4 ответа)

-: Заработок

-: Признание и одобрение руководством результатов работы

-: Возможность продвижения по службе

-: Условия труда

-: Отношения с другими работниками

-: Информированность о делах на предприятии

-: Высокая степень самостоятельности и ответственности

-: Интересная, сложная, требующая творческого подхода работа

I: «115»; mt=0,1

S: Сопоставьте влияние факторов на деятельность людей согласно Теории мотивации Герцберга

L1: Гигиенические факторы

R1: даже при полном удовлетворении не мотивируют к повышению эффективности труда

L2: Мотивирующие факторы

R2: побуждают к повышению производительности, эффективности и качества труда

L3: Гигиенические факторы по Герцбергу соответствуют

R3: потребностям: в общении и принадлежности; безопасности (подчинённости); физиологическим (материальным) по Маслоу

L4: Мотивирующие факторы по Герцбергу соответствуют

R4: потребностям: самовыражения; признания и уважения по Маслоу

L5: Гигиенические факторы – это

R5: политика компании, безопасность, статус, производственные отношения, зарплата, рабочие условия, надзор, поведение администрации

L6: Мотивирующие факторы – это

R6: психологический рост (самореализация по Маслоу), прогресс, ответственность, работа сама по себе, признание, успех

I: «116»; mt=0,1

S: Установите последовательность ожиданий человека согласно Теории ожиданий Врума

1: Ожидание того, что усилия приведут к желаемому результату

2: Ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение

3: Ожидание того, что вознаграждение будет иметь достаточную ценность

I: «117»; mt=0,1

S: Теория «Икс» Дугласа МакГрегора содержит следующие допущения (3 ответа)

- : Расходование физической и духовной энергии в работе так же естественно, как и при игре или отдыхе
- : Средний индивидуум предпочитает быть руководимым, желает избегать ответственности, имеет относительно слабые амбиции и больше всего хочет безопасности и покоя
- : В условиях современной производственной жизни интеллектуальный потенциал среднего индивидуума используется далеко не полностью и должен быть максимально раскрыт
- : Средний индивидуум имеет стойкую нелюбовь к работе и, насколько возможно, будет избегать её
- : Соответствие целям является функцией вознаграждения, ассоциированного с их достижением; наиболее значительными из этих наград являются удовлетворение собственного «я» и самоудовлетворение потребностей
- : Способность к проявлению высокой степени воображения, изобретательности и творчества при решении проблем организации широко распространена среди индивидуумов
- : Большинство людей следует принуждать к работе и контролировать; ими необходимо управлять, угрожая наказанием, чтобы заставить их приложить усилия к достижению целей организации
- : Внешний контроль и угроза наказания не являются единственным средством заставить человека добросовестно работать; это можно сделать, используя самоуправление и самоконтроль работника

При проведении промежуточной аттестации с применением дистанционных технологий экзамен проводится в форме компьютерного тестирования в СДО.

Критерии оценивания

Если обучающийся набирает более 80% от максимально возможной суммы баллов – выставляется оценка «отлично»; от 51% до 65 – оценка «хорошо»; от 66 % до 79% – оценка «удовлетворительно»; менее 50% – оценка «неудовлетворительно»

Составитель: к.э.н., доцент Будкова С.В.,

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики и менеджмента и утверждена на 2023/2024 учебный год.
Протокол от «30» июня 2023 № 10.