

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Кубанский социально-экономический институт (КСЭИ)»

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Основы менеджмента в пожарной охране РФ

Специальность 20.05.01. Пожарная безопасность

Специализация не предусмотрена

Квалификация (степень) выпускника

(специалист)

Форма обучения

Очная, заочная

КРАСНОДАР 2018

Составитель: Григорьева Елена Алексеевна, к.э.н., доцент кафедры инженерно-технологических дисциплин и управления на предприятиях нефтегазового комплекса

Рецензент: Демьянченко Н.В., к.э.н. директор ООО «Нефтегазсервис», г. Горячий Ключ

РПД обсуждена и утверждена на заседании кафедры ИТД и управления на предприятиях НГК, протокол № 1 от 29 августа 2018 года

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Основы менеджмента в пожарной охране РФ» являются: раскрытие сущности деятельности квалифицированных специалистов, способных принимать эффективные управленческие решения, использовать современные технологии управления.

Задачи изучения:

1. Научить студентов формировать целевые ориентиры в области управления пожарной охраны.
2. Выработать у студентов практические навыки по разработки стратегии для конкретных объектов управления.
3. Раскрыть методологию проведения анализа менеджмента в области обеспечения пожарной безопасности.
4. На практике применять научные подходы.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенции, знания, умения, навыки):

компетенции	знать	уметь	владеть
<p><i>ОПК-3 – способность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i></p>	<p><i>-принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;</i> <i>-типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;</i> <i>-стратегии управления человеческими ресурсами организаций;</i> <i>- принципы развития и закономерности функционирования организации;</i> <i>- роли, функции и задачи менеджера в современной организации.</i></p>	<p><i>ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</i> <i>- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;</i> <i>- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</i> <i>- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</i> <i>- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.</i></p>	<p><i>- способностью проектировать организационные структуры;</i> <i>- навыками разработки стратегии и тактики управления человеческими ресурсами.</i></p>

3 Место дисциплины в структуре ООП:

блок 1. дисциплины (модули)	Дисциплина Базовой части
------------------------------------	--------------------------

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу

обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Очная форма обучения_-2015,2016,2017,2018г.

ЗЕТ	Часов академических	Контактная работа обучающегося с преподавателем			Самостоятельная работа	Формы контроля, семестр
		Лекции	Практические	Консультации		
2	72	18	16	-	38	Зачет (семестр 9)

Заочная форма обучения_- 2015,2016,2017,2018г.

ЗЕТ	Часов академических	Контактная работа обучающегося с преподавателем			Самостоятельная работа	Формы контроля, семестр
		Лекции	Практические	Консультации		
2	72	14	14	-	40	Зачет (курс 6)

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий по каждой форме обучения

Очная форма обучения -2015,2016,2017,2018г.

№	Тема (раздел) дисциплины	Академические часы	Вид учебного занятия
1.	Общая характеристика менеджмента в пожарной охране	1/1	л/пр
2.	Развитие теории и практики менеджмента	1/1	л/пр
3.	Внутренняя и внешняя среды организации	1/1	л/пр
4.	Этика менеджмента и социальная ответственность в области пожарной охраны	1/1	л/пр
5.	Постановка целей и планирование в организации управленческой деятельности пожарной охраны	1/1	л/пр
6.	Разработка и внедрение стратегии управления	1/1	л/пр
7.	Организация как функция управления государственной противопожарной службой	2/2	л/пр
8.	Мотивация деятельности управленческого персонала ГПС	2/2	л/пр
9.	Контроль деятельности ГПН, ГПС в области обеспечения пожарной охраны	2/2	л/пр
10.	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента	1/1	л/пр
11.	Принятие управленческих решений	2/2	л/пр

12.	Групповая динамика и руководство деятельностью всех видов пожарной охраны	1/1	л/пр
13.	Основные функции Федеральной противопожарной службой	1/-	л/-
14.	Эффективность контроля за управлением пожарной охраной	1/-	л/-

Заочная форма обучения_-2015,2016,2017,2018г.

№	Тема (раздел) дисциплины	Академические часы	Вид учебного занятия
1.	Общая характеристика менеджмента в пожарной охране	1/1	л/пр
2.	Развитие теории и практики менеджмента	1/1	л/пр
3.	Внутренняя и внешняя среды организации	1/1	л/пр
4.	Этика менеджмента и социальная ответственность в области пожарной охраны	1/1	л/пр
5.	Постановка целей и планирование в организации управленческой деятельности пожарной охраны	1/1	л/пр
6.	Разработка и внедрение стратегии управления	1/1	л/пр
7.	Организация как функция управления государственной противопожарной службой	1/1	л/пр
8.	Мотивация деятельности управленческого персонала ГПС	1/1	л/пр
9.	Контроль деятельности ГПН, ГПС в области обеспечения пожарной охраны	1/1	л/пр
10.	Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента	1/1	л/пр
11.	Принятие управленческих решений	1/1	л/пр
12.	Групповая динамика и руководство деятельностью всех видов пожарной охраны	1/1	л/пр
13.	Основные функции Федеральной противопожарной службой	1/1	л/пр
14.	Эффективность контроля за управлением пожарной охраной	1/1	л/пр

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

ОПК-3– способность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Этап 1	Знать	<ul style="list-style-type: none"> принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - стратегии управления человеческими ресурсами в пожарной охране; - принципы развития и закономерности функционирования пожарной охраны; - роли, функции и задачи менеджера в современной организации. –

Этап 2	Уметь	<p>ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности. <p>–</p>
Этап 3	Навыки и (или) опыт деятельности – Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - способностью проектировать организационные структуры; - навыками разработки стратегии и тактики управления человеческими ресурсами.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОПК-3– способность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Этап	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Шкала оценивания				Средств во оценивания
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно	
1. Знать	Полнота, системность, прочность знаний; обобщенность знаний	<ul style="list-style-type: none"> - принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - стратегии управления человеческими ресурсами организаций; - принципы развития и закономерности функционирования организации; - роли, функции и задачи менеджера в современной организации. 	<p>Знает в полном объеме принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - стратегии управления человеческим и ресурсами организаций; - принципы развития и закономерности функционирования 	<p>Хорошо знает - принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - стратегии управления человеческими ресурсами организаций; - принципы развития и 	<p>Допускает ошибки в определении принципов целеполагания, виды и методы организационного планирования ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - стратегии управления человеческим и ресурсами организаций; - принципы развития и закономерности функционирования 	<p>Не способен определить - принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - стратегии управления человеческими ресурсами организаций; - принципы развития и закономерности функционирования организации; - роли, функции и 	Опрос на семинарском занятии, вопросы к зачёту

			организации; - роли, функции и задачи менеджера в современной организации.	закономерности функционирования организации; - роли, функции и задачи менеджера в современной организации.	вания организации; - роли, функции и задачи менеджера в современной организации.	задачи менеджера в современной организации.	
2. Уметь	Степень самостоятельности выполнения действия; осознанность выполнения действия; выполнение действия (умения) в незнакомой ситуации	– ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.	Профессионально ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - анализировать коммуникационные процессы в	В большинстве случаев способен ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - организовывать командное взаимодействие для	Допускает ошибки ставя цели и формулируя задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - анализировать коммуникационные процессы в	Неспособен ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - анализировать коммуникационные процессы в	доклад - презентация, тестовые задания

			организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.	решения управленческих задач; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.	организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.		
3. Владеть	Ответ на вопросы, поставленные преподавателем; решение задач; выполнение практических задач	- способностью проектировать организационные структуры; - навыками разработки стратегии и тактики управления человеческими ресурсами.	в полном объеме обладает способностью проектировать организационные структуры; - навыками разработки стратегии и тактики управления человеческими ресурсами	Не всегда обладает способностью проектировать организационные структуры; - навыками разработки стратегии и тактики управления человеческими ресурсами.	проектировать организационные структуры; - навыками разработки стратегии и тактики управления человеческими ресурсами.	Не знает и не обладает способностью проектировать организационные структуры; - навыками разработки стратегии и тактики управления человеческими ресурсами	практические (самостоятельные) работы (задания)

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Компетенция: ОПК-3

Этап формирования компетенции: 1. Знать

Средство оценивания: **Опрос на семинарском занятии, вопросы к зачёту**

Темы семинарских занятий

Тема 1. Общая характеристика менеджмента в пожарной охране

Понятие менеджмента и его роли в общественном развитии. Предмет науки управления. Методы управления. Организация как объект управления. Позиция менеджмента внутри организации. Менеджмент как особая профессиональная деятельность. Понятие об уровнях управления. Функции и роли руководителя. Требования к профессиональной компетенции менеджера.

Тема 2. Развитие теории и практики менеджмента

Управленческие революции. Идеи Р. Оуэна и их значение для науки управления. Предпосылки возникновения научных теорий в управлении. Школа научного управления. Идеи Г. Форда. Административная (классическая) школа

менеджмента. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера. Школа человеческих отношений. Хотгорские эксперименты. Эмпирический подход. Теория социальных систем. Школа науки управления. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Новейшие исторические тенденции. Развитие управленческой мысли в отечественной науке. Тектология А. Богданова. Теория социалистической рационализации О. Ерманского. Концепция НОТ (А. Журавский, П. Керженцев и др.). Культура труда и управления А. Гастева. Социальная инженерия и практика нововведений (А. Гастев, Н. Витке, Ф. Дунаевский). Американская модель менеджмента. Особенности японской модели менеджмента. Особенности западноевропейской модели менеджмента.

Тема 3. Внутренняя и внешняя среды организации

Характеристика целей, структуры, задач, технологий и трудовых ресурсов – основных внутренних ситуационных переменных организаций. Корпоративная культура в современных условиях. Определение внешней среды организации. Основные факторы внешней среды и их взаимосвязь. Характеристики внешней среды. Международная среда бизнеса. Стратегии выхода на международные рынки. Менеджмент в глобальном масштабе.

Тема 4. Этика менеджмента и социальная ответственность в области пожарной охраны

Понятие деловой этики. Школы философии морали: деонтология, утилитаризм, телеология, эгоизм. Этический релятивизм. Факторы, определяющие этический выбор. Понятие социальной ответственности. Заинтересованные в деятельности организации группы. Оценка результатов социальной деятельности. Управление этикой и социальной ответственностью в организации. Этика пожарной охраны.

Тема 5. Постановка целей и планирование в организации управленческой деятельности пожарной охраны

Значение целей и планов развития управленческой деятельности в пожарной охране. Миссия организации. Цели организации. Иерархия целей. Критерии эффективности целей. Типы и модели планирования: управление по целям, единовременные и постоянные планы, ситуационные планы. Система планов на предприятии и их взаимосвязь. Принципы и методы планирования. Тактика, политика, процедуры и правила. Традиционные подходы к планированию. Современные подходы к планированию. Внедрение планирования в масштабах организации.

Тема 6. Разработка и внедрение стратегии управления

Общая характеристика стратегического управления. Глобальная стратегия. Стратегические намерения. Уровни стратегии. Анализ и оценка внешней среды. ПЭСТ-анализ. Управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон организации. SWOT-анализ. Портфельные стратегии. Формулирование стратегии на уровне подразделений. Конкурентные силы и стратегии М. Портера. Формулирование стратегии на функциональном уровне. Выполнение и оценка стратегии.

Тема 7. Организация как функция управления государственной противопожарной службой

Суть и содержание функции организации. Делегирование, полномочия, ответственность. Факторы проектирования организации: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор. Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация; департаментизация и кооперация; связи в организации и координация; масштаб управляемости и контроля; иерархия в организации и ее звенность; централизация и децентрализация; дифференциация и интеграция. Типы организационных структур. Последовательность этапов разработки организационных структур.

Тема 8. Мотивация деятельности управленческого персонала ГПС

Понятие мотивации. Потребности, мотивы, стимулы, вознаграждения. Модель мотивации. Виды позитивной и негативной мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; теория двух факторов Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания; теория справедливости (равенства); теория постановки целей; модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенсация. Системы экономического стимулирования. Целостная система вознаграждения. Факторы эффективности мотивации.

Тема 9. Контроль деятельности ГПН, ГПС в области обеспечения пожарной охраны

Контроль, его место и значение в ряду функций управления. Виды, формы и стадии контроля. Этапы процесса контроля. Бюрократический и децентрализованный контроль. Всеобщее управление качеством (TQM). Методы и приемы TQM. Характеристики эффективного организационного контроля.

Тема 10. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента

Роль коммуникаций в процессе управления. Система коммуникаций в организации: между организацией и ее средой, между уровнями и подразделениями, между руководителем и подчиненными. Слухи как неформальная информационная система. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Невербальные коммуникации. Коммуникационные сети и стили. Межличностные и организационные коммуникационные барьеры, и способы их преодоления. Развитие индивидуальных навыков коммуникации. Роль информации в деятельности организации. Операционные информационные системы: системы обработки транзакций, системы контроля над производственным процессом, офисные автоматизированные системы. Информационные системы менеджмента. Экспертные системы. Интегрированные информационные системы. Внедрение информационных систем. Стратегическое использование информационных систем.

Тема 11. Принятие управленческих решений

Природа процесса принятия решений. Управленческая проблема. Классификация управленческих решений. Модели принятия решения. Индивидуальные стили принятия решения. Этапы принятия рационального решения. Методы принятия и обоснования решений. Побуждение сотрудников к принятию управленческих решений.

Тема 12. Групповая динамика и руководство деятельностью всех видов пожарной охраны

Определение группы и команды. Формальные и неформальные группы в организации. Развитие неформальных групп и их характеристики. Управление неформальными организациями. Модель Хоманса. Формальные группы в организации. Внутренняя структура группы. Роли членов группы. Групповая социометрия. Этапы формирования группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Коммуникации в группах. Управление с помощью комитетов. Типы рабочих команд. Распространение командной работы. Преимущества и недостатки работы в командах. Управление конфликтами в командах. Целесообразность инвестиций в формирование команд.

Тема 13. Основные функции Федеральной противопожарной службой

Понятие власти ФПС. Источники власти в организации. Формы власти и влияния: власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; традиционная (легитимная) власть; эталонная (харизматическая) власть; экспертная власть, власть информации; власть связей. Влияние путем убеждения. Делегирование полномочий как способ укрепления власти. Стратегии приобретения и удержания власти. Программы участия работников в управлении.

Тема 14. Эффективность контроля за управлением пожарной охраной

Эффективность управления. Факторы, определяющие эффективность управления. Роль персонала управления в успешном менеджменте. Принципы эффективного менеджмента. Оценка и регулирование эффективности менеджмента. Тенденции изменения эффективности. Социально-экономическая эффективность менеджмента.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

Перечень вопросов по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету:

1. Сущность и определение менеджмента
2. Цель и задачи менеджмента
3. Менеджер и его функции
4. Понятие организации, управления организацией
5. Эволюция управленческой мысли
6. Школы и модели управления
7. Школа научного управления
8. Классическая школа управления
9. Принципы управления А. Файоля
10. Школа человеческих отношений
11. Современные школы управления
12. Процессуальный подход к менеджменту
13. Системный подход к менеджменту
14. Ситуационный подход к менеджменту
15. Социальная направленность менеджмента
16. Развитие менеджмента в подразделениях МЧС РФ
17. Функции менеджмента
18. Планирование как функция менеджмента
19. Текущее планирование
20. Организация как функция управления
21. Понятие, элементы организационной структуры управления
22. Линейная организационная структура
23. Функциональная организационная структура
24. Линейно-функциональная организационная структура
25. Дивизионная структура управления
26. Матричная структура управления
27. Мотивация как функция управления
28. Содержательные теории мотивации
29. Содержательная теория мотивации А. Маслоу
30. Процессуальные теории мотивации
31. Теория потребностей Д. МакКлелланда
32. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
33. Теория справедливости и теория ожидания
34. Модель Портера-Лоулера
35. Контроль как функция управления
36. Внутренняя и внешняя среда организации
37. Основная характеристика внешней среды организации
38. Внешняя среда организации прямого и косвенного воздействия
39. Культура организации, ее роль в управлении
40. Понятие и сущность стратегического менеджмента
41. Структура стратегического управления

42. Анализ среды и исходный процесс стратегического управления
43. Классификация стратегий
44. Выбор стратегии и ее оценка
45. Определение миссии и целей организации
46. Инновационный менеджмент
47. Инновационный менеджмент в зарубежных странах
48. Основные этапы инновационного процесса
49. Организационные формы инновационного менеджмента
50. Инновационный менеджмент в банках
51. Эффективность инновационного проекта
52. Основные критерии отбора нововведений
53. Коммуникационный процесс в управлении
54. Причины возникновения конфликтов в организации
55. Особенности управления персоналом в Японии
56. Рациональное решение управленческих проблем
57. Стилль руководства
58. Требования к личности руководителя
59. Формы власти
60. Личностные качества менеджера

Компетенция: ОПК-3

Этап формирования компетенции: 2. Уметь

Средство оценивания: доклад-презентация, тестовые задания

Темы докладов-презентаций

1. Понятие организации, управления организацией
2. Ресурсы предприятия, управление ресурсами
3. Прогнозирование и планирование деятельности предприятия
4. Организация производственной деятельности
5. Организационная структура, структура управления
6. Современная культура организации
7. Природоохранная деятельность организации
8. Управление финансами организации
9. Взаимоотношения организации с факторами внешней среды
10. Управление рисками
11. Контроллинг в современном менеджменте
12. Контроллинг как оперативная система управления предприятием
13. Реинжиниринг процессов управления
14. Инновационный менеджмент
15. Стратегический менеджмент
16. Риск в деятельности предприятия, управление рисками
17. Оплата и мотивация труда на предприятии
18. Проблемы управления персоналом предприятия
19. Антикризисное управление деятельностью предприятий
20. Использование современных систем информационного обеспечения управления
21. Инновационный потенциал современного менеджмента
22. Коммуникационный процесс в менеджменте
24. Современные теории мотивации
25. Управление конфликтами, изменениями, стрессами
26. Профессионализация менеджмента
27. Показатели качества современного менеджмента
28. Показатели эффективности управления организацией
29. Каким должен быть современный Российский менеджмент

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Менеджмент - управление в условиях рыночной экономики означает:
 - ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка
 - хозяйственную зависимость
 - использование устаревшей информационной базы
 - отсутствие ответственных за конечные результаты деятельности фирмы
2. Американский менеджмент характеризует:
 - продолжительная работа сотрудника в одной фирме
 - индивидуальное принятие решения
 - коллективная ответственность
 - замедленная оценка деятельности
3. Японский менеджмент характеризует:
 - быстрое продвижение по службе
 - отсутствие контроля
 - коллективная ответственность
 - непродолжительная работа сотрудника в одной фирме
4. Практика управления возникла:
 - вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена
 - в XX веке, в ходе индустриализации промышленности
 - вместе с созданием Ф. Тейлором Школы управления
 - вместе с возникновением системного подхода
5. Принципы управления в начале XXI века в большей степени определяют факторы:
 - технологические
 - социальные
 - технические
 - экологические
6. Основу изучения дисциплины "Менеджмент" составляет управление:
 - идеологическое
 - государственное
 - социальное
 - хозяйственное
7. Социотехнические системы - это ...
 - люди, участвующие в процессе производства
 - оргтехника
 - станки с программным управлением
 - компьютерные системы, заменяющие определенное число работников
8. Требования к формулируемым целям:
 - достижимость, измеримость
 - должны охватывать все направления деятельности
 - правильная формулировка
 - все вышеперечисленные
9. Целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в свойства целого, в теории менеджмента называется...
 - подразделением
 - комплексом
 - системой
 - общностью
10. Этичное управленческое поведение в теории менеджмента характеризуется как поведение, которое...
 - соответствует морали большей части общества
 - не противоречит концепции равных возможностей

- приемлемо для многих людей
- законно

11. Подход к управлению, основанный на общей теории систем, основоположником которой считается Л. Фон Берталанфи, называется...

- систематизированным
- системным
- ситуационным
- комплексным

12. К общим закономерностям управления можно отнести...

- закономерность преобладания управляемой системы над управляющей в организации
- закономерность преимущественной эффективности сознательного и планомерного управления
- закономерность больших затрат ресурсов для эффективного управления
- закономерность инерции управления

13. Изучение компонентов макроокружения направлено на выяснение влияния процессов как отношение людей к работе и качеству жизни; обычаи, верования, ценности общества; мобильность людей; уровень образования

- правовой
- социальной
- экономической
- технологической

14. В теории менеджмента степень достижения организацией поставленных перед ней целей является критерием ...

- эффективности структуры управления
- оптимальности использования трудовых и интеллектуальных ресурсов
- выбора оптимального решения
- оценки содержания труда

15. Японская модель менеджмента предполагает:

- пожизненный наем работников
- наем работников на относительно короткое время
- индивидуальное принятие решений
- индивидуальную ответственность

16. Социокультурные факторы - это ...

- стереотипы поведения, уровень образования
- уровень доходов населения
- политическая стабильность
- поддержка предпринимательства

17. Неформальная организация может помочь формальной организации в достижении ее целей, если:

- не учитывать мнение членов и лидеров неформальных групп
- практиковать принятие решений совместно с неформальной группой
- не признавать неформальную организацию
- скрывать всю официальную информацию

18. Логистика - это теория и практика управления ... потоками

- трудовыми
- материальными
- информационными
- производственными

19. Служба материально-технического обеспечения ГПС в организационной структуре управления имеет полномочия

- линейные
- консультативные

- функциональные
- рекомендательные

20. Наиболее точное определение предприятие - организационно-хозяйственная единица, ...".

- осуществляющая предпринимательскую деятельность
- преследующая профессиональные цели
- осуществляющая предпринимательскую деятельность и пользующаяся правами юридического лица
- осуществляющая предпринимательскую деятельность, преследующая коммерческие цели и пользующаяся правами юридического лица

21. Сущность унитарного предприятия: его имущество ...

- находится в оперативном управлении и считается неделимым
- может быть разделено между работниками предприятия
- не может быть коммерческим
- может быть акционировано

22. Решение наиболее важных вопросов в акционерном обществе осуществляет ...

- правление акционерного общества
- совет директоров
- генеральный директор
- собрание акционеров

23. Характеристиками этапа входа функционирования организации как системы, являются:

- работники, капитал, сырье и материалы
- управленческие и производственные технологии
- товары
- удовлетворение работников

24. Отметить определение организации, наиболее полно отражающее суть этого понятия:

- организация - это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей
- организация - это группа людей с общими целями
- организация - это группа людей, образовавших юридическое лицо для совместной деятельности по достижению общих целей
- организация – это группа людей, объединенная общими целями, выполняющая определенные функции

25. Переменную, используемую для исследования внешней и внутренней среды организации, в менеджменте называют ...

- инфраструктура
- фактор, условие
- функция
- Имидж

Компетенция: ОПК-3

Этап формирования компетенции: 3. Владеть

Средство оценивания: Практические задания

Практические задания по темам дисциплины:

Задание 1. Изучите предложенный перечень управленческих навыков и характеристик, которыми должен обладать менеджер, выберите 10 самых важных для руководителей каждого уровня управления вашей организации и проранжируйте их по степени важности.

Основные управленческие навыки и характеристики

Управленческие навыки и характеристики	Высшее руководство		Среднее руководство		Низшее руководство	
	10 самых важных	Порядок важности	10 самых важных	Порядок важности	10 самых важных	Порядок важности
1. Построение команды 2. Умение быть наставником 3. Умение общаться 4. Творческий потенциал 5. Умение работать в условиях неопределенности 6. Принятие решений 7. Делегирование полномочий 8. Ориентированность на результат 9. Умение генерировать идеи 10. Влияние на других 11. Умение обрабатывать информацию 12. Инвестиционное «чутье» 13. Умение быть лидером 14. Умение обучаться 15. Управление взаимоотношениями 16. Решение проблем 17. Ведение переговоров и дар убеждения 18. Системное мышление 19. Стратегический подход 20. Искусство действовать 21. Умение работать с другими 22. Умение работать при ограниченности ресурсов						

Для руководителя каждого уровня сформулируйте предъявляемые к нему требования и приведите примеры деятельности менеджеров, соответствующих, по вашему мнению, данным критериям.

Задание 2. Изучите выдержки из объявлений о найме сотрудников, опубликованных в отечественных СМИ.

Объявления о приглашении на работу менеджеров

1. *Управляющий высшего звена:*... умение общаться с высокой эффективностью... способность максимально использовать ограниченные ресурсы... стратегическое мышление в сочетании с энергичностью и энтузиазмом.

2. *Управляющий среднего звена:*... способность управлять различными отделами главного офиса. Важнейшие элементы работы – производственные отношения и обмен информацией внутри компании. Также при необходимости умение заменять главного менеджера.

3. *Менеджер по исследованиям и разработкам:*... требуется взять под руководство успешно действующее отделение по исследованиям и разработкам и укрупнить его до большого отдела из примерно двадцати ученых, выполняющих задачи по осуществлению проектов в мировом масштабе. Должен быть талантливым руководителем с навыками предпринимателя.

4. *Менеджер по планированию*:... требуется составление программ текущего производства и управление ими с помощью компьютеров для контроля и регистрации производственной деятельности. Должен также консультировать директора по производству в отношении средств расширения производственных мощностей в будущем.

5. *Менеджер по маркетингу*:... Вы будете планировать всю деятельность по маркетингу, осуществлять взаимоотношения с родственными зарубежными компаниями, планировать вывод новой продукции на рынок, собирать информацию по состоянию рынка, управлять всей деятельностью по продвижению товара на рынок, оказывать помощь в разработке планов компании.

6. *Менеджер по дистрибьюторской деятельности*:... Вы будете отвечать за общий контроль над складированием и дистрибьюторской деятельностью в пределах России, а также руководить использованием ресурсов с целью обеспечить эффективную поставку продукции на склады и к пунктам розничной торговли.

7. *Менеджер по кадрам*: ... будет отвечать за всю кадровую работу с особым упором на производственные отношения. Особенное значение имеют навыки ведения переговоров и способность быстро реагировать.

8. *Менеджер по контролю производством*: широкая зона ответственности, включающая в себя составление ежемесячных планов производства и согласование регулярных проверок объема запасов, а также поддержание первоклассного взаимодействия между производственным сектором и сектором сбыта.

Ответьте на вопросы.

1. Всех ли приглашаемых на работу сотрудников с полным правом можно назвать «менеджерами»?

2. Определите иерархическое положение каждого из сотрудников.

3. Проанализируйте изменение соотношения общих функций управления в зависимости от занимаемой должности.

Насколько корректно составлен текст объявлений? Предложите свою редакцию

Задания 3

Изучив особенности различных видов систем управления, заполните таблицу.

Системы управления

Название системы управления	Сущность	Достоинство	Недостатки	Сфера деятельности, где эффективно использование
Разомкнутая система управления (или система управления по возмущениям) Замкнутая система управления (или система управления по отклонению, или система управления с обратной связью) Комбинированная система управления				

Задание 4. Изучив особенности различных видов планирования, заполните таблицу.

Особенности стратегического и тактического планирования

Аспект планирования	Тактическое планирование	Стратегическое планирование
Объект рассмотрения Цели Параметры, задаваемые в плане Инструменты	Предприятие; эффективность отдельных процессов на предприятии	Окружение предприятия; существенные изменения в окружении предприятия, положение предприятия по отношению к окружению

Задание 5. Изучите способы координации и заполните таблицу.

Способы координации совместной деятельности и организации

Способы координации	Содержание	Пример
Взаимное согласование Прямой контроль Стандартизация рабочих процессов Стандартизация выпуска Стандартизация навыков и знаний (квалификации)		

Проследите, каким образом эволюционируют способы координации при изменении масштабов работ и их усложнении.

Задание 7. Изучив составляющие процесса контроля, его формы и виды, охарактеризуйте процесс контроля деятельности. Заполните таблицу:

Составляющие процесса контроля	Характеристики
Цели контроля Концепция контроля Нормы контроля Методы контроля Объем и область контроля	

Задание 8. Изучив содержательные и процессуальные теории мотивации. Заполните таблицу.

Характеристика основных теорий мотивации

Название	Содержание	Достоинства	Недостатки
<i>Содержательные теории мотивации</i>			
Теория иерархии потребностей А.			

Маслоу Теория ERG К. Альдерфера Двухфакторная теория Ф. Герцберга Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда			
<i>Процессуальные теории мотивации</i>			
Теория ожиданий В. Врума Теория справедливости Дж. С. Адамса Теория постановки целей Э. Локка Модель Л. Портера – Э. Лоулера			

Задание 9. Назовите по пять наиболее важных мотиваторов, расставив их по важности с 1-го по 5-е, для следующих лиц; квалифицированного рабочего, офис-менеджера, специалиста (врача, юриста, преподавателя), неквалифицированного рабочего. Какая мотивационная теория лучше объясняет поведение указанных категорий работников. Какие методы воздействия могут быть использованы наиболее эффективно?

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

Компетенция ОПК-3

Этап формирования компетенции: 1. Знать

Средство оценивания: **опрос , вопросы к зачёту**

Методика оценивания: Ответ оценивается по четырехбалльной системе с выставлением оценки в журнал преподавателя

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении опроса.

Оценка «**отлично**» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «**хорошо**» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

Методика оценивания ответа на зачёте:

Наименование оценки	Критерий
«зачтено»	Устный ответ в целом свидетельствует о достижении целей и о решении всех задач обучения по данному курсу, о коммуникативной компетентности отвечающего. Проявлены следующие аналитические способности: логическая стройность мысли, критическая независимость суждений, владение

	анализом при недостаточной масштабности синтетического осмысления. Самостоятельность научной мысли, выраженная в ее критической способности, эвристичность в диалоге. В правильном понимании вопроса заметна склонность видеть практическое преломление теоретических познаний. Активное владение понятийным аппаратом. Композиция выступления адекватна его теме, речь правильная и свободная.
«не зачтено»	Устный ответ свидетельствует о существенно ограниченных возможностях достижения целей и решения задач обучения по данному курсу, об общей или ситуативной коммуникативной некомпетентности отвечающего. Отсутствует целостный подход к проблеме. Неспособность к анализу, склонность к логическим ошибкам. Стереотипное видение темы, ситуационная коммуникативная некомпетентность. Ошибки в интерпретации темы и предмета вопроса, представления о теории и о практике существуют отдельно друг от друга. Неудовлетворительное владение понятийным аппаратом науки, форма выступления не адекватна теме выступления, речь затруднена. Практически не сформирован понятийный аппарат. Отсутствует композиция работы, выражено ситуационное косноязычие.

Компетенция: ОПК-3

Этап формирования компетенции: 2. Уметь

Средство оценивания: доклад, тестовые задания

Методика оценивания: Ответ оценивается по четырехбалльной системе с выставлением оценки в журнал преподавателя

Доклад – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;
- научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

Таблица - Лист оценки доклада-презентации

Критерий	Минимальный ответ «2»	Изложенный, раскрытый ответ «3»	Законченный, полный ответ «4»	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ «5»	Оценка
----------	-----------------------	---------------------------------	-------------------------------	---	--------

Критерий	Минимальный ответ «2»	Изложенный, раскрытый ответ «3»	Законченный, полный ответ «4»	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ «5»	Оценка
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта, отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без дополнительной литературы. Не все выводы сделаны или не все обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы	
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представленная информация не систематизирована или непоследовательна. Использованы 1-2 профессиональных термина	Представленная информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представленная информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов	
Оформление	Не использованы информационные технологии. Более 4 ошибок в представляемой информации	Использованы информационные технологии частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы информационные технологии. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы информационные технологии. Отсутствуют ошибки в представляемой информации	
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные или частично полные	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
Итоговая оценка					

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента не

менее чем 70 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Компетенция: ОПК-3

Этап формирования компетенции: 3. Владеть

Средство оценивания: **практические (самостоятельные) работы (задания)**

Методика оценивания: практическая работа оценивается по четырехбалльной системе с выставлением оценки в журнал преподавателя.

Практическое (самостоятельные) работы задания может состоять из теоретического вопроса, практического задания или нескольких заданий (как теоретических, так и практических), в которых студент должен проанализировать и дать оценку конкретной ситуации или выполнить другую аналитическую работы.

Критерии оценки знаний студента при написании практического задания.

Оценка «отлично» — выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов практического контрольного задания и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» — выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» — выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на практическое контрольное задание тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля) – источники ЭБС

Основная литература(все источники размещены на ЭБС Znanium.com <http://znanium.com>) и нормативные акты

1. Менеджмент. В 3-х кн. Кн. 1. Общие проблемы менеджмента, управление человеческим потенциалом в строительстве: Избранные статьи / С.Д. Резник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - II, 277 с.: 60x88 1/16 . - (Научная мысль). (o) ISBN 978-5-16-006233-4
2. Менеджмент. Книга 4. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах: Монография / С.Д. Резник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 319 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль; Менеджмент). (o) ISBN 978-5-16-009584-4
Дополнительная литература: (все источники размещены на ЭБС Znanium.com <http://znanium.com>) и нормативные акты
1. Юкаева, В. С. Менеджмент [Электронный ресурс] : Краткий курс : Учебное пособие / В. С. Юкаева. - 4-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»,

2013. - 104 с. - ISBN 978-5-394-00632-6. - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog/product/415023>

8. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины (модуля) (ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»)
Информационные справочные системы:

1. <http://www.garant.ru> - ГАРАНТ. РУ. Информационно-правовой портал
2. <http://www.consultant.ru> – Консультант Плюс. Официальный сайт компании «Консультант-Плюс»
3. <http://elibrary.ru> - ELIBRARY. RU - научная электронная библиотека

Профессиональные базы данных:

1. <http://ecsocman.edu.ru> Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
2. <http://www.ts-ru.com> Электронный журнал по менеджменту.
3. <http://www.cfin.ru> Сайт «Корпоративный менеджмент».
4. www.stplan.ru - Сайт «Стратегическое управление и планирование»
5. <http://www.markus.spb.ru>- Управление изменениями в компании [электронный ресурс]:

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Электронная информационно-образовательная среда вуза <http://ksei.ru/eios/>
2. ЭБС Znanium.com <http://znanium.com/>
3. ЭБС Юрайт <https://www.biblio-online.ru/>
4. НЭБ Elibrary <https://elibrary.ru>
5. Библиотека КСЭИ <http://ksei.ru/lib/>
6. Справочная система Консультант Плюс (доступ в читальном зале библиотеки).
7. Лицензионные программы, установленные на компьютерах, доступных в учебном процессе:
 - Microsoft Office Word 2007
 - Microsoft Office Excel 2007
 - Microsoft Office Power Point 2007
 - Microsoft Office Access 2007
 - Adobe Reader
 - Google Chrome
 - Mozilla Firefox
 - Kaspersky Endpoint-Security 10

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

-Специальные помещения должны представлять собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а

также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

-Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплины (модулей).

11. Входной контроль знаний

Вариант №1

1 Система правил, процедур способов воздействия на объект управления – это: а) принципы менеджмента; б) методы менеджмента; в) виды менеджмента; г) подходы в менеджменте.	6Суть управления состоит: а) в выработке, принятии и реализации управленческого решения; б) в исполнении управленческого решения; в) в достижении прибыли организацией; г) в постановке цели.
2Воздействия, включающий убеждения, относится: а) к организационно-распорядительному методу; б) к социально-психологическому методу; в) к экономическому методу; г) к социологическому методу.	7Процесс достижения целей организации руками других людей – это: а) менеджмент; б) организация; в) структура; г) лидерство
3 Логически продуманную систему отношений различных уровней между собой, направленных на достижение всех поставленных целей, называют: а) структура; б) технология; в) задачи; г) ресурсы.	8Всякая организация представляет собой: а) горизонтальную линию, которая отражает цепь команд управления; б) круг, который символизирует демократию в управлении; в) пирамиду, где отражена иерархия управления; г) все ответы верны.
4.Организация – это: а) группа людей, деятельность которых сознательно контролируется для достижения общей цели; б) использует основные ресурсы: капитал, материалы, люди, технологии, информация; в) имеет характеристики: ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда, подразделения; г) все выше перечисленное верно.	9Менеджер – это: а) собственник; б) предприниматель; в) руководитель организации; г) наемный работник, осуществляющий управление хозяйственной организацией или ее частью.
5. К группе организационно-распорядительных методов относится: а) должностная инструкция; б) приказ; в) премирование; г) беседа; д) убеждение.	10.К объектам управления не относится: а) аптека; б) производственный участок; в) магазин; г) директор.

Вариант 2

1. Назовите организационную структуру управления, в которой линейные руководители координируют деятельность функциональных звеньев. Что это за структура? а) дивизионная б) линейно функциональная в) линейная г) функциональная	6. К организационным структурам относят: а) продуктовые организационные структуры б) схематичное изображение процесса в) организационную структуру предприятия г) органиграмму
2. Назовите организационную структуру управления, в которой каждому руководителю проекта подчиняют сотрудника или группу	7. К организационным структурам относят: а) схематичное изображение процесса б) линейные организационные структуры

<p>сотрудников, а после завершения проекта прикомандирован персонал возвращается в распоряжение руководителей других проектов. Что это за структура?</p> <p>а) дивизионная б) линейная в) функциональная г) матричная</p>	<p>управления в) организационную структуру предприятия г) организационную структуру</p>
<p>3. Назовите организационную структуру управления, которая имеет подразделения, производственно хозяйственная деятельность которых направлена на обеспечение потребностей определенных групп потребителя. Что это за структура?</p> <p>а) ориентирована на потребителя б) территориальная в) продуктовая г) матричная</p>	<p>8. Каким условиям должны соответствовать расчеты на прочность и устойчивость про проектировании вышки без растяжек БУ?</p> <p>а) максимальной статистической нагрузке б) максимальному количеству свечей буровых труб на подсвечнике в) максимальной скорости ветра, для которой рассчитано сопротивление вышки или мачты силе ветра при наличии полного комплекта труб на подсвечнике г) всем перечисленным условиям</p>
<p>4. Процесс достижения целей организации руками других людей – это:</p> <p>а) менеджмент; б) организация; в) структура; г) лидерство</p>	<p>9) Какая функция менеджмента приведена ниже: «Это процесс стимулирования себя и других к деятельности для достижения общих целей»?</p> <p>а) планирование б) мотивация в) контроль</p>
<p>5. Какая организационная структура управления формируется по географическому расположению предприятия, сбытовые подразделения могут располагаться в различных регионах страны и даже мира?</p> <p>а) территориальная б) линейная в) функциональная г) ориентирована на потребителя</p>	<p>10) Назовите организационную структуру управления, в которой конкретному руководителю делегируют полномочия по управлению определенным типом продукции, ее сбытом и производством.</p> <p>а) ориентирована на потребителя б) территориальная в) продуктовая г) функциональная</p>

Вариант -3

<p>1. Как осуществляется текущий контроль в организации?</p> <p>1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях; 2. Путем наблюдения за работой работников; 3. С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами; 4. Путем докладов на сборах и совещаниях; 5. Вышестоящей структурой.</p>	<p>6. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?</p> <p>1. Получение высоких материальных вознаграждений; 2. Гармонизация между трудом и капиталом; 3. Признание заслуг; 4. Постоянное повышение квалификации персонала; 5. Достижение конкурентного преимущества.</p>
<p>2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?</p> <p>1. Специалисты; 2. Работники; 3. Руководители; 4. Отдельные руководители; 5. Министерства.</p>	<p>1 Система правил, процедур способов воздействия на объект управления – это:</p> <p>а) принципы менеджмента; б) методы менеджмента; в) виды менеджмента; г) подходы в менеджменте.</p>
<p>3. Контроль - это:</p> <p>1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации; 2. Вид человеческой деятельности; 3. Наблюдение за работой персонала организации; 4. Наблюдение за выполнением персоналом</p>	<p>8. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?</p> <p>1. Со времен появления денег; 2. Со времен возникновения организаций; 3. Со времен появления руководителя организации; 4. Со времен зарождения организованного производства;</p>

отдельных заданий; 5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.	5. Во время буржуазных революций в Европе.
4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно: 1. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала; 2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала; 3. Создавать соответствующие организационные условия для персонала; 4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала; 5. Постоянно повышать квалификацию персонала	- 9. Как следует понимать мотивы престижа? 1. Попытки работника занять высшую должность в организации; 2. Попытки работника реализовать свою социальную роль, взяв участие в общественно важной работе; 3. Попытки работника получать высокую зарплату; 4. Попытки работника взять участие в общественной работе; 5. Попытки работника иметь влияние на других людей.
5. Контроль должен быть: 1. Объективным и гласным; 2. Гласным и действенным; 3. Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным. 4. Эффективным; 5. Текущим.	10. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации: 1. Создание, становление, развитие, возрождение; 2. Рождение, зрелость; 3. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение; 4. Рождение, зрелость, возрождение; 5. Создание, развитие, зрелость, старение.

12. Проверка остаточных знаний

Вариант-1

1. Оперативные планы разрабатываются сроком на: 1. Полгода, месяц, декаду, неделю; 2. По рабочим дням; 3. 3-5 лет; 4. 1 год; 5. 10 лет.	6. Вид хозяйственной деятельности, при которой часть участников отвечает по долгам всем своим имуществом, а часть только в пределах своих взносов в уставной фонд 1. Дочернее товарищество; 2. Товарищество с ограниченной ответственностью; 3. Полное товарищество; 4. Коммандитное товарищество; 5. Акционерное общество.
2. Под планированием понимают: 1. Вид деятельности; 2. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации; 3. Перспективу развития; 4. Состояние организации; 5. Интеграцию видов деятельности.	7. Вид хозяйственной деятельности, при которой ее участники отвечают по долгам предприятия своими взносами в уставной фонд, а при недостатке этих сумм - дополнительное имущество, которое им принадлежит: 1. Полное товарищество; 2. Товарищество с ограниченной ответственностью; 3. Коммандитное товарищество; 4. Товарищество с дополнительной ответственностью; 5. Производственный кооператив.
3. Организационное планирование осуществляется: 1. Только на высшем уровне управления; 2. На высшем и среднем уровнях управления; 3. На среднем уровне управления; 4. На всех уровнях управления; 5. Определение потребностей подчиненных.	8. Вид хозяйственной деятельности, когда все ее участники занимаются совместной предпринимательской деятельностью и несут солидарную ответственность по обязательствам общества всем своим имуществом это -: 1. Товарищество с дополнительной ответственностью; 2. Товарищество с ограниченной ответственностью;

	<ul style="list-style-type: none"> 3. Полное товарищество; 4. Коммандитное товарищество; 5. Акционерное общество.
<p>4. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения; 2. Установление целей организации; 3. Определение путей и средств выполнения заданий; 4. Определение способов достижения целей организации; 5. Моделирование действий организации. 	<p>9. Организация, которая имеет однозначные внутренние взаимосвязи жесткую регламентацию всех сторон деятельности это:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Первичная организация; 2. Органическая организация; 3. Вторичная организация; 5. На корпоративном уровне.
<p>5. Одна из форм монополии, объединение многих промышленных, финансовых и торговых предприятий, которые формально сохраняют самостоятельность, а фактически подчинены финансовому контролю и руководству главенствующей в объединении группе предприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Концерн; 2. Картель; 3. Консорциум; 4. Корпорация; 5. Ассоциация. 	<p>10. К средствам мотивации труда не относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Вознаграждения; 2. Проведение производственных совещаний; 3. Повышение квалификации персонала; 4. Обеспечение условий для самовыражения; 5. Объявление благодарности.

Вариант-2

<p>1. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Справедливости; 2. Потребностей; 3. Вознаграждений; 4. Ожиданий; 5. Предположений. 	<p>6. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Создание, становление, развитие, возрождение; 2. Рождение, зрелость; 3. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение; 4. Рождение, зрелость, возрождение; 5. Создание, развитие, зрелость, старение.
<p>2. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Планирование, организация, мотивация, контроль; 2. Организация, планирование, контроль, мотивация; 3. Планирование, организация, контроль, мотивация; 4. Мотивация, контроль, планирование, организация; 5. Стратегия, планирование, организация, контроль. 	<p>7. К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Потребители, конкуренты, законы; 2. Цели, задачи; 3. Персонал, технологии; 4. Структура управления; 5. Потребители.
<p>3. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. До фактического начала выполнения работ; 2. После, выполнения запланированных работ; 3. В ходе проведения определенных работ; 4. Тогда, когда удобно руководителю; 5. После достижения поставленных целей. 	<p>8. Что следует понимать под миссией организации?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Основные задания организации; 2. Основные функции организации; 3. Основное направление деятельности; 4. Четко выраженные причины существования; 5. Основные принципы организации.
<p>4. Когда осуществляется текущий контроль в</p>	<p>9. Если Вам придется объяснять что следует</p>

<p>организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. После выполнения определенных работ; 2. До фактического начала выполнения определенных работ; 3. В ходе проведения определенных работ; 4. Тогда, когда удобно руководителю; 5. Тогда, когда удобно коллективу. 	<p>понимать под организацией, Вы скажете, что это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объединение людей для выполнения определенных работ; 2. Сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели; 3. Группа людей, которые совместно реализуют определенные программы; . 4. Группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей; 5. Объединение людей по интересам.
<p>5. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Достижение личных целей; 2. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач; 3. Исполнение принятых управленческих решений; 4. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного; 5. Побуждение работников к деятельности. 	<p>10. К внутренней среде относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты; 2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда; 3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура; 4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль ; 5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.

Вариант- 3

<p>1.Тест по менеджменту. К внешней среде организации непрямого действия относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты; 2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда; 3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура; 4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль; 5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия 	<p>6. Что является основой управления какой либо системы?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования; 2. Методы менеджмента; 3. Функции менеджмента; 4. Финансовые ресурсы; 5. Объект менеджмента.
<p>2. Какие принципы менеджмента обосновал в своей книге «Никомахова этика» древнегреческий философ Аристотель?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этические и эстетические принципы; 2. Организационные; 3. Корпоративные; 4. Моральные принципы; 5. Специфические принципы. 	<p>7. Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси; 2. В Киевской Руси; 3. В Риме и Шумерии; 4. В Шумерии и Македонии; 5. В Русской империи.
<p>3. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации; 2. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом; 	<p>Тест. 8. Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ситуационный подход; 2. Системный подход; 3. Процессный подход; 4. Поведенческий подход;

<p>3. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;</p> <p>4. В организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом;</p> <p>5. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.</p>	<p>5. Текущий подход. ;</p>
<p>4. Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?</p> <p>1. Выполнение всеми работниками поставленных заданий;</p> <p>2. Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта;</p> <p>3. Выполнение менеджерами поставленных заданий;</p> <p>4. Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий;</p> <p>5. Полное подчинение работников руководящему аппарату.</p>	<p>9. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с:</p> <p>1. Поведенческим подходом.</p> <p>2. Процессным подходом;</p> <p>3. Ситуационным подходом;</p> <p>4. Системным подходом;</p> <p>5. Текущим подходом.</p> <p style="text-align: center;">1</p>
<p>5. Что должны отражать современные принципы менеджмента?</p> <p>1. Основные закономерности управления;</p> <p>2. Основные связи, которые складываются в системе;</p> <p>3. Основные отношения, которые складываются в системе;</p> <p>4. Основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;</p> <p>5. Обязательное наличие цели при управлении.</p>	<p>10. Что является составляющим элементом управления?</p> <p>1. Маркетинг;</p> <p>2. Менеджмент;</p> <p>3. Экономические процессы;</p> <p>4. Социально-экономические процессы;</p> <p>5. Финансы.</p>

Вариант – 4

<p>1. Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?</p> <p>1. Экономическим;</p> <p>2. Социально-психологическим;</p> <p>3. Организационно-распорядительным;</p> <p>4. Распорядительным;</p> <p>5. Социально-экономическим.</p>	<p>6. Что создает структуру управления организацией?</p> <p>1. Совокупность линейных органов управления;</p> <p>2. Совокупность функциональных служб;</p> <p>3. Совокупность линейных и функциональных служб (органов);</p> <p>4. Совокупность органов управления;</p> <p>5. Совокупность программно-целевых служб.</p>
<p>2. К первичным потребностям относятся:</p> <p>1. Психологические;</p> <p>2. Физиологические;</p> <p>3. Экономические;</p> <p>4. Материальные;</p> <p>5. Социальные.</p>	<p>7. Анализ конкурентов организации проводится с целью:</p> <p>1. Определения их стратегии и сильных сторон;</p> <p>2. Определения их целей и сильных сторон;</p> <p>3. Определения их целей, стратегий, сильных и слабых сторон;</p> <p>4. Определения стратегии;</p> <p>5. Определения их целей и слабых сторон.</p>
<p>3. Потребности бывают:</p> <p>1. Первичные и внутренние;</p> <p>2. Внутренние и вторичные;</p> <p>3. Первичные, вторичные, внутренние и внешние;</p> <p>4. Внутренние и внешние;</p> <p>5. Первичные и внешние.</p>	<p>8. Цели организации должны удовлетворить такие основные требования:</p> <p>1. Достижимость, конкретность, ориентация во времени;</p> <p>2. Достижимость и ориентация во времени;</p> <p>3. Ориентация во времени и конкретность;</p> <p>4. Достижимость;</p> <p>5. Ориентация во времени.</p>
<p>4. Мотивация базируется на:</p> <p>1. Потребностях и самовыражении;</p>	<p>9. Когда получил широкое распространение в экономической литературе термин</p>

<p>2. Потребностях и вознаграждениях;</p> <p>3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей;</p> <p>4. Удовлетворении всех людей;</p> <p>5. Самовыражении и вознаграждениях.</p>	<p>«организация»?</p> <p>1. В 20-е годы XX столетия;</p> <p>2. В 30-е годы XX столетия;</p> <p>3. В 60-е годы XX столетия;</p> <p>4. В 70-е годы XX столетия;</p> <p>5. В 80-е годы XX столетия.</p>
<p>5. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:</p> <p>1. Премии;</p> <p>2. Премии и ценные подарки;</p> <p>3. Ценные подарки и зарплата;</p> <p>4. Зарплата;</p> <p>5. Премии и зарплата.</p>	<p>10. Организация как объект менеджмента:</p> <p>1. Выступает в качестве основной единицы рыночной экономики, в рамках которой принимаются управленческие решения</p> <p>2. Служит связующим звеном между государством и потребителями произведенных благ и услуг</p> <p>3. Помогает государству в сборе и аккумулировании различных видов налогов</p>

Вариант – 5

<p>1. Какие из перечисленных функций менеджмента базируются на потребностях и интересах работников?</p> <p>1. Контроль</p> <p>2. Планирование</p> <p>3. Мотивация</p>	<p>6. Что не является продуктом труда менеджера?</p> <p>1. Товары и услуги</p> <p>2. Решение по выбору рынков сбыта</p> <p>3. Подготовка бизнес плана</p>
<p>2. Практика управления возникла:</p> <p>1. В ходе бурной индустриализации промышленного производства</p> <p>2. Одновременно с возникновением системного подхода к управлению</p> <p>3. Одновременно с объединением людей в организованные группы</p>	<p>7. Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?</p> <p>1. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси;</p> <p>2. В Киевской Руси;</p> <p>3. В Риме и Шумерии;</p> <p>4. В Шумерии и Македонии;</p> <p>5. В Русской империи.</p>
<p>3. Конечной целью менеджмента является:</p> <p>1. Рационализация организации производства</p> <p>2. Обеспечение прибыльности предприятия</p> <p>3. Повышение мотивации работников</p>	<p>8. Цели организации должны удовлетворить такие основные требования:</p> <p>1. Достижимость, конкретность, ориентация во времени;</p> <p>2. Достижимость и ориентация во времени;</p> <p>3. Ориентация во времени и конкретность;</p> <p>4. Достижимость;</p> <p>5. Ориентация во времени.</p>
<p>4. Какова важнейшая функция управления?</p> <p>1. Создание благоприятных условий для дальнейшего развития и функционирования предприятия</p> <p>2. Повышение производительности труда работников</p> <p>3. Постоянное внедрение достижений НТП в производство</p>	<p>9. Когда получил широкое распространение в экономической литературе термин «организация»?</p> <p>1. В 20-е годы XX столетия;</p> <p>2. В 30-е годы XX столетия;</p> <p>3. В 60-е годы XX столетия;</p> <p>4. В 70-е годы XX столетия;</p> <p>5. В 80-е годы XX столетия.</p>
<p>5. Является ли управление производительным трудом?</p> <p>1. Нет. Менеджеры и управленцы не принимают прямого участия в производственном процессе.</p> <p>2. В зависимости от формы собственности и специализации организации</p> <p>3. Да. Потому что управление - это неотъемлемая часть производственного процесса</p>	<p>10. Что является составляющим элементом управления?</p> <p>1. Маркетинг;</p> <p>2. Менеджмент;</p> <p>3. Экономические процессы;</p> <p>4. Социально-экономические процессы;</p> <p>5. Финансы.</p>