


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ

УТВЕРЖДЕНО

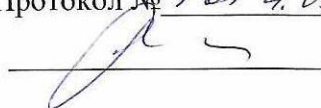
№1 30.08. 2022г.

Директор Университетского колледжа

 Н.Г. Хорошенькая

РЕКОМЕНДОВАНО

Кафедрой менеджмента и маркетинга
Протокол № 1 от 4.09. 2023 г.

 Е.Г. Гушина


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОП. 12 Менеджмент

Специальность 40.02.01

«Право и организация социального обеспечения»

Составители ФОС по дисциплине

Трилицкая О. Ю. 

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
 - 1.1. Область применения
2. Методика контроля успеваемости и оценивания результатов освоения программы дисциплины
 - 2.1 Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины
3. Комплект материалов для оценки освоенных знаний и умений
 - 3.1. Текущий контроль
 - 3.2. Промежуточная аттестация
 - 3.3 Методика формирования результирующей оценки по дисциплине.

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.12 «Менеджмент».

Фонд оценочных средств разработан в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и рабочей программой учебной дисциплины ОП.12 «Менеджмент»

2. Методика контроля успеваемости и оценивания результатов освоения программы дисциплины

Результатом освоения дисциплины «Менеджмент» являются освоенные умения и усвоенные знания, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

Учебная дисциплина ОП.12 «Менеджмент» обеспечивает формирование профессиональных и общих компетенций по всем видам деятельности ФГОС СПО по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения». Особое значение дисциплина имеет при формировании и развитии ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ОК 10, ОК 11, ОК 12, ПК 1.2, ПК 2.3.

Форма промежуточной аттестации – зачёт с оценкой.

Дисциплина не предусматривает выполнение курсовых работ

В результате освоения учебной дисциплины студент должен:

знать:

- особенности современного менеджмента;
- функции, виды и психологию менеджмента;
- основы организации работы коллектива исполнителей;
- принципы делового общения в коллективе;
- особенности организации менеджмента в сфере профессиональной деятельности;
- информационные технологии в сфере управления.

уметь:

- направлять деятельность структурного подразделения организации на достижение общих целей;
- принимать решения по организации выполнения организационных задач, стоящих перед структурным подразделением;
- мотивировать членов структурного подразделения на эффективное выполнение работ в соответствии с делегированными им полномочиями;
- применять приемы делового общения в профессиональной деятельности.

В результате освоения учебной дисциплины ОП.12 «Менеджмент» обучающийся должен обладать умениями и знаниями, которые формируют компетенции:

КОД	Наименование общих и профессиональных компетенций
-----	---

ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
ОК 7	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
ОК 10	Соблюдать основы здорового образа жизни, требования охраны труда
ОК 11	Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.
ОК 12	Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.
ПК 1.2	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.
ПК 2.3	Организовывать и координировать социальную работу с отдельными лицами, категориями граждан и семьями, нуждающимися в социальной поддержке и защите.

3. Комплект материалов для оценки освоенных знаний и умений

3.1 Текущий контроль

Тестовые задания

ОК 1

1. Менеджмент – это:

- 1) умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей;
- 2) функция, вид деятельности по руководству людьми в различных организациях;
- 3) функция управленческого аппарата современного производства по использованию законов и закономерностей общественного развития, позволяет организовать эффективное, конкурентоспособное производство в условиях внешней и внутренней среды, которое постепенно меняется;
- 4) все ответы верны.

Правильный ответ: 4

2. Менеджмент – это:

- 1) деятельность по управлению организацией в условиях рынка;
- 2) управление, направленное на получение прибыли;
- 3) особая область научных знаний и профессиональной специализации управленцев, составляющих административный штат организации;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ: 2

3. Предприниматель, по-вашему, тоже, что и:

- 1) менеджер;
- 2) начальник отдела организации;
- 3) продавец в магазине;
- 4) человек, который берёт на себя риск по организации собственного дела, внедрению идеи или продукта.

Правильный ответ: 4

4. Предприниматель – это человек:

- 1) принимает решения и стремится его выполнить, полагаясь на классические методы управления;
- 2) принимает решения и стремится достичь цели, проявляя гибкость, рискуя, отказываясь от неэффективных и нежизнеспособных идей;
- 3) ищет новые возможности в бизнесе, но не желает рисковать собственным капиталом;
- 4) который работает в уже давно существующих, исследованных и насыщенных нишах деятельности.

Правильный ответ: 2

5. Объект управления – это:

- 1) человек или группа людей, которыми управляют;
- 2) аппарат управления;
- 3) люди, которые занимаются управлением;
- 4) люди, которые выполняют определённые задачи.

Правильный ответ: 1

6. 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:

- 1) концерн;
- 2) картель;
- 3) консорциум;
- 4) корпорация;
- 5) ассоциация.

Правильный ответ: 1

7. 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.

Правильный ответ: 4

8. Конечной целью менеджмента является:

- 1) рационализация организации производства;
- 2) обеспечение прибыльности предприятия;
- 3) повышение мотивации работников.

Правильный ответ: 2

9. Что следует понимать под миссией организации?

- 1) основные задания организации;
- 2) основные функции организации;
- 3) основное направление деятельности;
- 4) четко выраженные причины существования;
- 5) основные принципы организации.

Правильный ответ: 4

10. Если Вам придется объяснять, что следует понимать под организацией, Вы скажете, что это:

- 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.

Правильный ответ: 2

11. Что должны отражать современные принципы менеджмента?

- 1) основные закономерности управления;
- 2) основные связи, которые складываются в системе;
- 3) основные отношения, которые складываются в системе;
- 4) основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;
- 5) обязательное наличие цели при управлении.

Правильный ответ: 4

12. Что создает структуру управления организацией?

- 1) совокупность линейных органов управления;
- 2) совокупность функциональных служб;
- 3) совокупность линейных и функциональных служб (органов);
- 4) совокупность органов управления;
- 5) совокупность программно-целевых служб.

Правильный ответ: 4

13. Анализ конкурентов организации проводится с целью:

- 1) определения их стратегии и сильных сторон;
- 2) определения их целей и сильных сторон;
- 3) определения их целей, стратегий, сильных и слабых сторон;
- 4) определения стратегии;
- 5) определения их целей и слабых сторон.

Правильный ответ: 3

14. Цели организации должны удовлетворить такие основные требования:

- 1) достижимость, конкретность, ориентация во времени;
- 2) достижимость и ориентация во времени;
- 3) ориентация во времени и конкретность;
- 4) достижимость;
- 5) ориентация во времени

Правильный ответ: 1

15. Организация как объект менеджмента:

- 1) выступает в качестве основной единицы рыночной экономики, в рамках которой принимаются управленческие решения;
- 2) служит связующим звеном между государством и потребителями произведённых благ и услуг;
- 3) помогает государству в сборе и аккумулировании различных видов налогов.

Правильный ответ: 1

16. Практика управления возникла:

- 1) в ходе бурной индустриализации промышленного производства;
- 2) одновременно с возникновением системного подхода к управлению;
- 3) одновременно с объединением людей в организованные группы.

Правильный ответ: 3

ОК 2

1. Коммуникационные сети показывают:

- 1) степень разделения труда на предприятии;
- 2) уровень централизации полномочий;
- 3) схему структуры деятельности предприятия;
- 4) всю совокупность связей между элементами предприятия.

Правильный ответ: 4

2. На эффективность обмена управленческой информацией значительное влияние оказывают помехи, создаваемые различными источниками. На каком источнике помех больше всего отражаются индивидуально-психологические качества личности:

- 1) язык в вербальном (словесном) или невербальном (несловесном) оформлении;

2) различие в восприятии, из-за чего может изменяться смысл в процессе кодирования и декодирования;

3) различия в организационном статусе между руководителем и подчиненным.

Правильный ответ: 2

3. *Существуют четыре подхода (стиля) коммуникации, с помощью которых можно сформировать коммуникационные подходы. Какой из представленных коммуникаторов в процессе деятельности привлекает к решению задач подчиненных:*

1) развивающий коммуникатор. Действует одновременно в разных направлениях, ищет новые подходы и побуждает к исследованию и экспериментированию. Он считает, что две головы лучше, чем одна, и демонстрирует это. С таким человеком один плюс один в сумме может составить три и более. Такой стиль крайне желателен и по морально-психологическим соображениям, и для решения задач, хотя имеет и негативные стороны, связанные со скоростью и точностью;

2) уступчивый коммуникатор. Самокритичен и чересчур скромнен. Редко выдвигает собственные идеи, старается переложить груз на других, готов позволить другому экспериментировать, лишь бы этот процесс не затрагивал его: он будет с интересом взирать со стороны, не задавая никаких вопросов;

3) отстраненный коммуникатор. Заинтересован в сохранении существующей, давно сложившейся ситуации, избегает взаимодействия. Для него главное, чтобы сам он не вносил никакого вклада в деятельность, и чтобы другие действовали также. В управленческой деятельности руководитель перестает им быть, если уклоняется от брошенного ему вызова;

4) управляющий (контролирующий) коммуникатор. Характерный подход — нелюбовь к рассматриваемым альтернативам. Он не заинтересован в экспериментах. Считает, что собственные идеи и подходы лучше всего отвечают целям предприятия. Поэтому мнение подчиненных его не интересует, особенно в тех случаях, когда они пытаются навязать свою собственную точку зрения.

Правильный ответ: 1

4. *Обмен информацией между людьми – это:*

1) коммуникативная сторона общения;

2) интерактивная сторона общения;

3) перцептивная сторона общения.

Правильный ответ: 1

5. *К невербальной коммуникации не относится:*

1) жесты, мимика, позы;

2) речь;

3) прикосновения, пожатие руки, объятия, поцелуи.

Правильный ответ: 2

6. *Термин «коммуникация» появился в научной литературе:*

1) в начале XX в.;

2) в начале XXI в.;

3) в конце XIX в.

Правильный ответ: 1

7. *Помехи и искажения в процессе коммуникации, препятствующие достижению заданного результата, называются:*

1) деструкцией;

2) диссонансом;

- 3) шумом;
- 4) дисгармонией.

Правильный ответ: 3

8. Создатель сообщений – это:

- 1) получатель;
- 2) источник;
- 3) канал.

Правильный ответ: 3

9. Стил ь коммуникаций, основанный на поиске взаимного согласия сторон общения по поводу резуль тирующих действий:

- 1) обвинительный стил ь;
- 2) директивный стил ь;
- 3) стил ь разрешения проблем.

Правильный ответ: 3

10. Процесс двустороннего обмена информацией, ведущий ко взаимному пониманию – это:

- 1) коммуникация;
- 2) конфликт;
- 3) лекция.

Правильный ответ: 1

11. К внутренним помехам слушания относится:

- 1) слишком быстрый темп речи собеседника;
- 2) недостаточная громкость речи собеседника;
- 3) манеры собеседника, отвлекающие от слушания;
- 4) привычка размышлять о чём-то ещё во время беседы.

Правильный ответ: 4

ОК 3

1. Организация взаимодействия между индивидами заключается в:

- 1) принципиальных действиях;
- 2) влиянии на партнёра;
- 3) интерактивной стороне общения;
- 4) обмену идеями.

Правильный ответ: 4

2. Коммуникационный стил ь — это:

1) это обмен информацией, на основе которого руководство получает информацию, необходимую для принятия эффективных решений и доводит принятые решения до работников фирмы;

2) установление и развитие отношений за счет постоянного поиска надежных партнеров, заключения контрактов, создание портфеля инвестиций и заказов;

3) способ, с помощью которого индивид предпочитает строить коммуникационное взаимодействие с другими.

Правильный ответ: 3

14. Коммуникационная сеть — это:

- 1) это соединение определенным образом участвующих в коммуникационном процессе индивидов с помощью информационных потоков;
- 2) совокупность расположенных где-нибудь однородных учреждений, организаций;
- 3) совокупность каких-либо путей, каналов, линий связи, расположенных в различных направлениях на каком-либо пространстве.

Правильный ответ: 1

3. Невербальные коммуникации это:

- 1) движение тела; личные физические качества; речь; использование среды; физическая среда; время.
- 2) слушание, речь, чтение, письмо;
- 3) письменная и устная речь.

Правильный ответ: 1

4. Коммуникационная связь между начальником отдела кадров и главным бухгалтером является _____ связью:

- 1) диагональной;
- 2) вертикальной;
- 3) формальной;
- 4) горизонтальной.

Правильный ответ: горизонтальной

5. Коммуникационные стили классифицируются исходя из следующих критериев:

- 1) эффективность канала передачи;
- 2) правильность кодирования информации;
- 3) открытость в коммуникации;
- 4) адекватность обратной связи.

Правильный ответ: 3, 4

6. Основными компонентами модели коммуникации являются:

- 1) объект, субъект, взаимодействие;
- 2) источник, сообщение, канал, получатель;
- 3) объект, субъект, влияние, обратная связь;
- 4) внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие.

Правильный ответ: 2

7. Какая из перечисленных коммуникационных ролей выполняет функцию передачи сообщений в организации?

- 1) сторож;
- 2) связной;
- 3) лидер мнения;
- 4) космополит.

Правильный ответ: 2

8. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:

- 1) удовлетворенность партнеров по коммуникации;
- 2) доброжелательная атмосфера общения;
- 3) желание сторон продолжать коммуникации;
- 4) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения.

Правильный ответ: 4

9. В процессе межличностного общения менеджер использует язык:

- 1) официальный и просторечный;
- 2) жестов и мимики;
- 3) вербальный и невербальный;
- 4) деловой и общепринятый.

Правильный ответ: 3

10. *Правильный менеджмент в проблеме коммуникации состоит в необходимости сознательно:*

- 1) активизировать процессы коммуникации в организации;
- 2) упорядочить процессы коммуникации;
- 3) сделать все процессы коммуникации эффективными;
- 4) снижать частоту случаев неэффективной коммуникации.

Правильный ответ: 4

ОК 6

1. *Менеджмент — это:*

1) наука, имеющая свою историю и теорию, содержанием которой являются законы и закономерности, принципы, функции, формы и методы целенаправленной, совместной трудовой деятельности людей;

2) междисциплинарная область, сочетающая в себе науку, власть и искусство руководства, способы (манеры) обращения с людьми, особого рода умения и административные навыки, органы управления;

3) самостоятельная, упорядоченная область знаний, имеющая свои специфические проблемы, методы и способы их решения, основу которой составляет вся сумма накопленных за многие тысячелетия управленческой практики знаний, представленных в виде концепций, теорий и принципов;

4) интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими через постановку целей и разработку способов их достижения. Одновременно выполняют ряд функций, осуществляя которые руководители обеспечивают и условия для эффективного труда занятых в организации работников, и получение результатов, соответствующих целям;

5) система экономического управления предприятием в условиях рынка, включающая в себя учение о принципах (законах) организации предприятия, стратегию его развития и способы оптимизации его работы.

Правильный ответ: 4

2. *В развитии менеджмента на рубеже 90-х годов просматриваются три наиболее интересные тенденции. Какая из них вызвана усилением роли производительности труда и качества продукции для победы в конкурентной борьбе:*

1) некоторый возврат к прошлому — осознание значения материальной технической базы современного производства услуг и усиление влияния технического прогресса на достижение целей организации;

2) усиление внимания к культуре предприятия, а также к различным формам демократизации, участию рядовых работников в прибылях и осуществлении управленческих функций;

3) усиление международного характера менеджмента ставит перед управленческой теорией и практикой много новых вопросов, важнейшие из которых — общие признаки и различия в местном, международном и национальном стиле управления.

Правильный ответ: 2

3. *Основной критерий менеджмента, способствующий устойчивому успеху и определяющий экономическую эффективность, и действенность предприятия, — это:*

- 1) ориентация на действие, на достижение успеха (сохранение гибкости, динамичности, противостояние неповоротливости);
- 2) повышение производительности труда посредством людей (уважение к рядовому персоналу как к главному источнику качества и роста производительности);
- 3) быть лицом к потребителю (высокое качество, обслуживание и надёжность);
- 4) оптимальная организационная структура (простота структурных форм управления, минимальный штат управления);
- 5) свобода и жесткость одновременно (оптимальное сочетание централизации и децентрализации в управлении и принятии решений).

Правильный ответ: 3

4. *Управление переходной экономикой связано с радикальными преобразованиями и реформированием всех сторон жизнедеятельности общества. Какое положение является наиболее важным в процессе внедрения менеджмента в новых условиях хозяйствования:*

- 1) гибкое сочетание методов рыночного регулирования с государственным регулированием социально-экономических процессов;
- 2) формирование и функционирование рыночных хозяйствующих субъектов как открытых и социально ориентированных систем;
- 3) самоуправление на всех уровнях и переходах к полицентрической системе хозяйствования;
- 4) сочетание рыночных и административных методов управления предприятиями государственного сектора экономики.

Правильный ответ: 1

5. *В современной системе взглядов на менеджмент, которую называют «новой управленческой парадигмой» (образцом), существуют четыре принципиальных положения. Какое из них является ключевым:*

- 1) отказ от управленческого рационализма классических школ менеджмента, согласно которому успех предприятия определяется прежде всего рациональной организацией производства продукции, снижением издержек, развитием специализации, т. е. воздействием на внутренние факторы производства;
- 2) использование в управлении теории систем, облегчающей задачу рассмотрения организации в единстве ее составных частей, которые неразрывно связаны с изменениями во внешней среде;
- 3) применение в управлении ситуационного подхода, согласно которому вся организационная структура предприятия есть не что иное, как ответ на различные по своей природе воздействия из вне;
- 4) признание социальной ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед отдельными людьми, работающими на предприятиях. Предприятие – это социальная система, эффективность которой зависит от главного её ресурса.

Правильный ответ: 3,4

6. *Какое из приведенных трех значений, понимаемых под словом «менеджмент», относится к среднему уровню управления:*

- 1) процесс менеджмента (осуществление функций любым членом организации в пределах своих полномочий, ответственности, компетенции, степени детализации);
- 2) генеральный менеджмент (менеджеры-управляющие, отвечающие за постановку задачи и формирование политики, за вопросы, связанные с планированием и организацией, контролем и управлением предприятия);

3) менеджмент на уровне отдела (постановка задач и целей на уровне отдела в соответствии с общими задачами и целями предприятия, организация работы отдела и управление деятельностью по выполнению плана).

Правильный ответ: 1

7. *Функции генерального менеджмента предприятия включают в себя четыре основных момента. В каком из них наличие обратной связи является главным элементом:*

1) функция организации (формирование наиболее приемлемой организационной структуры в соответствии со стратегией деятельности предприятия, причем каждый работник должен наилучшим образом отвечать предъявляемым к нему производственным требованиям);

2) функция руководства (управление деятельностью предприятия, реализация планов, преобразование последних в производственные обязанности для среднего и низшего уровня служащих и других работников предприятия, стимулирование качественного выполнения работы);

3) функция контроля (обеспечение надлежащего выполнения работы всеми элементами организационной структуры. Системы контроля служат для измерения качества и количества проделанной работы, для анализа и устранения отклонений от стандарта);

4) функция координации (объединение в единое целое всех усилий каждого элемента предприятия — соблюдение бюджета, регулярное проведение совещаний, конференций, заседаний различных комиссий, наличие развитой системы связи).

Правильный ответ: 3

8. *Для того чтобы предприятие безболезненно восприняло перемены (переход к рынку) и сохранило динамическое равновесие, необходимы четыре аспекта. Какой из приведенных ниже является наиболее существенным:*

1) достаточная стабильность, способствующая достижению текущих целей;

2) достаточная продолжительность для обеспечения надлежащего изменения в целях и средствах;

3) достаточная адаптивность (приспособляемость) для соответствующей реакции на внешние возможности и требования так же, как на изменяющиеся внутренние условия;

4) достаточная способность к нововведениям, позволяющая предприятию быть проактивным (инициировать изменения) в подходящих условиях.

Правильный ответ: 3

9. *Главный фактор, порождающий сопротивление работников изменениям (нововведениям) в наших условиях, — это:*

1) экономические факторы — боязнь потерять работу и благосостояние;

2) неудобство из-за дополнительных обязанностей, переобучения;

3) неуверенность и тревога, угроза безопасности, страх перед новой ситуацией;

4) угроза социальным отношениям — противостояние изменениям, угрожающим статусу работников;

5) возмущение контролем — возрастание контроля и количества распоряжений уменьшает у работников чувство независимости и уверенности в себе.

Правильный ответ: 3

10. *Как осуществляется текущий контроль в организации?*

1) путём заслушивания работников организации на производственных совещаниях;

2) путём наблюдения за работой работников;

3) с помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;

- 4) путём докладов на собраниях и совещаниях;
- 5) вышестоящей структурой.

Правильный ответ: 3

ОК 7

1. Приведенные факторы определяют исторические тенденции развития управления. Какой из них определяет методологию осмысления исторических фактов на каждом из этапов развития менеджмента:

- 1) объективные изменения, происходящие в самом управлении под влиянием различных факторов развития производства, общества, человека;
- 2) развитие управленческой мысли;
- 3) общее развитие науки;
- 4) потребность в знании истории;
- 5) роль истории в социально-политической жизни страны.

Правильный ответ: 1

2. Рассматривая развитие теории и практики управления, можно выделить несколько исторических периодов и управленческих революций. В каком периоде была дана характеристика управлению как особой сферы деятельности и провозглашены принципы универсальности управления:

1) I период - *древний*, наиболее длительный период развития (начиная с 9-7-го тысячелетия до н. э. примерно до XVIII в.). В этот период (3000–2800 гг. до н. э.) сформировались достаточно развитый для того времени государственный управленческий аппарат и его обслуживающая прослойка;

2) II период - *индустриальный* (1776-1890гг.). Наибольшая заслуга в развитии представлений о государственном управлении в этот период принадлежит А. Смиту, а также Р. Оуэну, которому принадлежат идеи гуманизации управления производством;

3) III период - *систематизации* (1856–1939 гг.). Наука об управлении находится в постоянном движении. Формируются новые направления, школы, течения, изменяется и совершенствуется научный аппарат, сами исследователи и их взгляды;

4) IV период - *информационный* (с 1960 года по настоящее время). Появление «школы науки управления» - следствие применения количественных методов и компьютерных технологий в управлении.

Правильный ответ: 2

3. Какая управленческая революция превратила управление в совокупность принципов, инструментов и техники, пользованию которыми надо было специально обучаться:

1) первая управленческая революция (4–5 тыс. лет назад) - в период формирования рабовладельческих государств на Древнем Востоке (Шумер, Египет, Аккад). Связана с трансформацией касты священников (жрецов) в касту религиозных функционеров, т. е. менеджеров. Появление в этот период письменности в Шумере позволило жрецам-бизнесменам вести деловую документацию, бухгалтерские счета, осуществлять снабженческие, контрольные, плановые и другие функции. Менеджмент сформировался как инструмент коммерческой и религиозной деятельности;

2) вторая управленческая революция (1792–1750 гг. до н. э.) связана с именем вавилонского правителя Хаммурапи, выдающегося политика и полководца, подчинившего Месопотамию и Ассирию. Управление обширными владениями привело к созданию эффективной административной системы управления различными сферами жизни общества, зарождению лидерского стиля, методов мотивации. Менеджмент сформировался в формальную систему организации и регулирования отношений людей;

3) третья управленческая революция (I период – 605–522 гг. до н. э.; II период – 243–316 гг. н. э.). Первый период связан с деятельностью царя Навуходоносора, который

разработал эффективные методы управления и контроля качества продукции в строительстве и производстве, в частности на текстильных фабриках и в зернохранилищах. Второй период связан с управленческими нововведениями в Древнем мире: система территориального управления Диоклетиана, административная иерархия римской католической церкви, использовавшая принципы функционализма уже во втором столетии;

4) четвертая управленческая революция совпадает с великой индустриальной революцией XVIII–XIX вв., которая стимулировала развитие европейской цивилизации, оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, нежели все предыдущие революции. Она привела к отделению управления от производства и капитала, а затем и к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу, т. е. к зарождению профессиональных управленцев-менеджеров;

5) пятая управленческая революция (конец XIX — начало XX вв.). Её содержанием стало превращение менеджеров сначала в профессиональное сообщество, а затем в отдельный от капиталистов социальный класс. В результате сформировался чиновник-бюрократ. Происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата, бюрократия превращается в господствующий жизнеспособный элемент. Концепция М. Вебера, основателя «рациональной бюрократии», стала платформой менеджерской революции;

6) шестая управленческая революция (1960 - по настоящее время) связана с глобализацией экономики, созданием межнациональных корпораций (МНК) и применением новых информационных технологий в менеджменте. Характеризуется особой ролью управляющих в корпорации и миссии менеджмента в обществе. Профессиональный менеджмент в крупных корпорациях, вооруженный современной техникой и информационными технологиями, становится непобедимой силой, с которой не могут состязаться ни акционеры, ни правительство. Другая особенность - развитие «третьего сектора» - деятельность людей-добровольцев в общественных организациях новой формы участия в общественной жизни (Гринпис -зеленые, глобалисты и т. д.).

Правильный ответ: 4

4. Современный менеджмент вобрал в себя и продолжает развивать и укреплять все лучшие идеи и достижения различных школ (подходов). Какой из этих подходов сформулировал функции управления:

1) школа научной организации труда (1885–1920 гг.; Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсон) - использование научного анализа для определения наиболее эффективных способов выполнения трудовых операций, формирование управленческого аппарата управления предприятием;

2) административная школа управления (1920–1950 гг.; А. Файоль, М. Вебер) - разработка рациональной системы управления организацией и его персоналом;

3) школа человеческих отношений (1930–1960 гг.; Э. Мейо, М. Фоллет) - разработка методов оптимизации межличностных отношений для повышения производительности и удовлетворенности трудом;

4) школа поведенческих наук (1940–1988 гг.; Р. Лайкерт, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакГрегор) - использование психологических знаний, понимание необходимости создания на предприятии условий реализации личностного потенциала каждого работника;

5) «новая» современная школа управления (1950-1990гг.) - применение количественных методов при принятии управленческих решений, разработка и применение моделирования, ситуационного, системного и процессного подходов, информационных технологий.

Правильный ответ: 2

5. Какой из принципов, который Ф. Тейлор называл законами управления, позднее стал основой профориентационной работы (профотбор, профконсультация, профобучение):

- 1) создание научного фундамента, заменяющего собой старые, практические методы работы, научное исследование каждого отдельного вида трудового действия;
- 2) отбор рабочих и менеджеров, их тренировка и обучение на основе научных критериев;
- 3) сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения научных методов организации труда;
- 4) равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами.

Правильный ответ: 2

6. Основные стратегические принципы функционирования производства сформулировал в начале XX в. Г. Форд. Они актуальны и для современного производства. Какой из принципов характеризует понятие «менеджмент» в наибольшей степени и лежит в основе гуманистического подхода к человеку:

1) «Не бойся будущего и не относись почтительно к прошлому. Кто боится будущего, т. е. неудач, тот сам ограничивает круг своей деятельности. Неудачи дают только повод начать снова, и более умно. Честная неудача не позорна: позорен страх перед неудачей. Прошлое полезно только в том отношении, что указывает нам пути и средства к развитию»;

2) Не обращай внимание на конкуренцию. Пусть работает тот, кто лучше справляется с делом. Попытка расстроить чьи-либо дела — преступление, ибо она означает попытку расстроить в погоне за наживой жизнь другого человека и установить взамен господства здравого разума господство силы»;

3) Работу на общую пользу ставь выше выгоды. Без прибыли не может держаться ни одно дело. По существу, в прибыли нет ничего дурного. Хорошо поставленное предприятие, принося большую пользу, должно приносить большой доход и будет приносить таковой. Но доходность должна получиться в итоге полезной работы, а не лежать в ее основе»;

4) Производить — не означает дешево покупать и дорого продавать. Это, скорее, означает покупать сырые материалы по сходным ценам и превращать их с наименее возможными дополнительными издержками в доброкачественный продукт, распределяемый затем среди потребителей. Вести азартную игру, спекулировать и поступать нечестно — это только затруднять указанный процесс».

Правильный ответ: 2

7. А. Файоль разделил весь комплекс работ по руководству предприятием на шесть основных групп и определил оптимальное время, необходимое для выполнения соответствующих функций. Какой из видов деятельности занимает наибольшее время (от общего количества) у руководителя предприятия:

1) технико-производственная деятельность (производство, отделка, апробация, контроль);

2) финансовая деятельность (осуществление финансового контроля, в частности по наиболее эффективному приложению капитала);

3) административная деятельность (планирование, организация, руководство, координация);

4) коммерческая деятельность (покупка, продажа, обмен);

5) техника безопасности (деятельность, связанная с обеспечением безопасности жизнедеятельности работников);

6) контрольная функция (деятельность по учету положения дел на производстве).

Правильный ответ: 3

8. Большинство выделенных А. Файолем 14 базисных принципов менеджмента сохраняют свою значимость для практики управления и по сей день. Какой из принципов позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:

- 1) единовластие (единоначалие);
- 2) разделение труда (специализация);
- 3) единство направления и единый план работы;
- 4) скалярная цепочка управления.

Правильный ответ: 2

9. Развитие мирового производства представляет собой логическую цепочку. В каком из звеньев этой цепочки центральной фигурой в процессе организации и управления производством был мастер (менеджер):

- 1) самой ранней формой предприятия считаются античные эргастерии — ремесленные мастерские, использовавшие труд рабов;
- 2) эргастерии сменили средневековые ремесленные цехи с мастером-хозяином во главе и множеством учеников и подмастерьев, которых еще нельзя назвать в полном смысле слова наемными рабочими;
- 3) ремесленные цехи и городские корпорации ремесленников, по социальной организации часто представляющие собой братские общины, сменились мануфактурами, где трудились наемные рабочие, стекавшиеся в город с сельских окраин;
- 4) на смену мануфактурам, пользовавшимся только ручным трудом, однако знавшим уже узкую специализацию труда, пришло раннее машинное производство (фабричные системы);
- 5) машинное производство XIX в. сменило в XX в. массовое поточное производство, которое называют еще конвейерным;
- 6) во второй половине XX века конвейер отходит в прошлое, на смену ему приходят автономные бригады, а механический труд заменяется механизированным;
- 7) в конце XX в. автоматизированное производство вытесняется роботизированным, работающим на принципах безотходной технологии.

Правильный ответ: 4

10. Модель “Z” содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:

- 1) долгосрочная работа на предприятии;
- 2) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;
- 3) индивидуальная ответственность;
- 4) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;
- 5) мягкий неформальный контроль исполнения на основе применения строгих формализованных и объективных методов;
- 6) профилированное и постоянное повышение квалификации, включая ротацию по горизонтали;
- 7) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

Правильный ответ: 3

ОК 8

1. Организация должна состоять из:

- 1) хотя бы двух человек;
- 2) трех или более человек;

3) более десяти человек.

Правильный ответ: 1

2. *Какой организации не существует:*

- 1) формальной;
- 2) неформальной;
- 3) адаптивной.

Правильный ответ: 3

3. *Выберите верное определение организации:*

- 1) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения совместных целей;
- 2) группа людей, совместно определяющая цели;
- 3) группа людей вместе работающих.

Правильный ответ: 1

4. *Внешняя среда характеризуется:*

- 1) сложностью, непредсказуемостью, подвижностью;
- 2) сложностью, масштабностью, предсказуемостью;
- 3) стабильностью, предсказуемостью, управляемостью.

Правильный ответ: 1

5. *Поставщики, конкуренты, потребители, местные органы управления — это:*

- 1) факторы внутренней среды;
- 2) факторы внешней среды прямого воздействия;
- 3) факторы внешней среды косвенного воздействия.

Правильный ответ: 2

6. *Анализ внешней среды организации производится с целью:*

- 1) определить угрозы и возможности, с которыми сталкиваются организации;
- 2) определить сильные и слабые стороны организации;
- 3) определить ресурсный потенциал организации.

Правильный ответ: 1

7. *Какие из перечисленных ниже факторов относятся к факторам внутренней среды организации:*

- 1) цели, задачи, технология, реклама, персонал;
- 2) цели, задачи, технология, структура, персонал;
- 3) потребители, поставщики, местные органы управления.

Правильный ответ: 2

8. *Крупная организация, в структуре которой имеются филиалы, называется:*

- 1) сложной организацией;
- 2) мегаорганизацией;
- 3) мезоорганизацией.

Правильный ответ: 1

9. *Организации должны взаимодействовать с внешней средой для того, чтобы:*

- 1) получать ресурсы и находить потребителей для своей продукции;
- 2) осуществлять реализацию выпущенной продукции;
- 3) изучать ассортимент конкурентов.

Правильный ответ: 1

10. *Внутренние переменные организации взаимозависимы, поэтому изменения в одной из этих переменных:*

- 1) приведет к изменениям во всех других;
- 2) не отразится на функционировании других переменных;
- 3) отразится на функционировании некоторых переменных.

Правильный ответ: 1

11. *Люди как внутренняя переменная организаций различаются по:*

- 1) способностям, потребностям, ожиданиям, восприятию;
- 2) способностям, потребностям, ожиданиям, предрасположенности, ценностям;
- 3) способностям, потребностям, ожиданиям, предрасположенности, восприятию, ценностям, социальным установкам.

Правильный ответ: 3

12. *В чем выражается эффективность менеджмента:*

- 1) в достижении целей управляемого объекта и обеспечении социально-экономического эффекта в сопоставлении с использованными ресурсами и затратами на управление;
- 2) экономический смысл эффективности управления - в обеспечении наибольшего экономического эффекта в народном хозяйстве при данных ресурсах (затратах) на управление;
- 3) социальный смысл - в обеспечении наибольшего социального эффекта при данных ресурсах (затратах) на управление;
- 4) экономический эффект отдельного звена хозяйствования выражается величиной чистого дохода и прибыли;
- 5) в получении качественной продукции.

Правильный ответ: 1,2,3,4

13. *Что из приведенного относится к частным показателям экономической эффективности управления:*

- 1) рентабельность;
- 2) оборачиваемость оборотных средств;
- 3) окупаемость капиталовложений;
- 4) фондоотдача;
- 5) производительность труда;
- 6) средний размер заработной платы.

Правильный ответ: 1,2,3,4,5

14. *Какие из частных показателей характеризуют эффективность труда в сфере управления:*

- 1) снижение трудоемкости обработки управленческой информации;
- 2) сокращение управленческого персонала;
- 3) сокращение потерь рабочего времени управленческого персонала за счет улучшения организации труда, механизации и автоматизации трудоемких операций в сфере управления;
- 4) повышение производительности труда.

Правильный ответ: 1, 2, 3

15. *Какие из приведенных признаков позволяют считать управление результативным:*

- 1) организация достигла конечных результатов, в которых реализована ее общая цель;

- 2) конечные результаты соизмеримы с потребностью;
 - 3) определена потенциальная потребность в результатах деятельности организации как основание для формирования новой цели и создания условий устойчивого ее развития;
 - 4) достигнута результативность по каждому виду функционального управления;
 - 5) достигнутые результаты не удовлетворяют руководителей организации.
- Правильный ответ: 1,2,3,4*

ОК 10

1. Организационная структура предприятия:

- 1) выбирается советом директоров и не подлежит изменению;
- 2) может претерпевать изменения, чтобы лучше адаптироваться к внешней среде, строить успешные коммуникации;
- 3) может быть изменена по настоянию профсоюза.

Правильный ответ: 2

2. Изменения в организационной структуре непосредственно приводят:

- 1) к повышению заработной платы некоторых работников;
- 2) к перераспределению обязанностей и полномочий;
- 3) к сокращению персонала.

Правильный ответ: 2

3. Матричная организационная структура имеет наибольшее сходство:

- 1) с проектной структурой;
- 2) с функциональной структурой;
- 3) с региональной.

Правильный ответ: 1

4. Недостатком матричной структуры является:

- 1) ее высокая вертикаль;
- 2) подрыв принципа единоначалия;
- 3) высокие издержки, связанные с управлением.

Правильный ответ: 2

5. Функциональная структура наиболее подходит:

- 1) предприятий, функционирующих в условиях неопределенности;
- 2) предприятий, выпускающих товары первой необходимости либо не имеющих себе заменителей;
- 3) предприятий, относящихся к малому или среднему бизнесу.

Правильный ответ: 2

6. Проектная организационная структура — это:

- 1) временные структуры, создаваемые для решения конкретной задачи;
- 2) постоянно работающая целевая группа в функциональной структуре;
- 3) синоним матричной организационной структуры.

Правильный ответ: 1

7. Наилучшая организационная структура:

- 1) функциональная, так как достигается четкое разделение труда, исполнительность, дисциплина;
- 2) матричная, так как способна быстро адаптироваться к изменениям в окружающей среде;

3) это структура, выбираемая в соответствии с целями, стратегией организации, корпоративной культурой.

Правильный ответ: 3

8. Для малых предприятий, где круг решаемых вопросов незначителен, и производственных связей немного, характерна:

- 1) линейная структура управления;
- 2) штабная структура управления;
- 3) матричная структура управления.

Правильный ответ: 1

9. Организация — это:

- 1) функционально-целевая общность, создаваемая индивидуумами или более широкими общностями для удовлетворения потребностей личностей и групп;
- 2) функционально-целевая общность людей с присущей ей социальной структурой, каналами коммуникации, ориентации, координации, управления и контроля, формирующаяся на основе разделения труда, специализации функций и иерархизированной системы;
- 3) сообщество людей, которым необходимо объединить усилия для достижения того, чего ни один из них не может достигнуть в одиночку;
- 4) объединение индивидуальных умений и таланта людей с наибольшей пользой с точки зрения назначения организации, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Правильный ответ: 2

10. Какая из сторон/параметров жизнедеятельности организации обеспечивает отличительные особенности и существование его как единого целостного организма:

- 1) миссия (предназначение) и основные цели организации;
- 2) допустимые и предпочтительные средства, которые могут быть использованы для достижения целей организации;
- 3) имидж и отличительный образ, который имеет и создает организация;
- 4) принципы, правила, нормы и традиции организации;
- 5) обязанности, которые должен будет взять на себя человек, вступив в определенную должность в организации;
- 6) поведенческие стандарты, которым должен будет следовать человек, выполняя управляющие и функциональные роли.

Правильный ответ: 4

11. Сильное влияние на исследование организаций в 70-80-х годах XX в. оказали труды Г. Минцберга, который сделал предположение, что контуры организации складываются в результате взаимодействия нескольких сил, и выделил пять основных разновидностей организационных структур предприятий и их характеристики. Какая из структур является очень органичной, т. е. с низкой степенью формализации поведения и высокой степенью горизонтальной специализации деятельности, избегающей любых форм стандартизации:

- 1) простая структура. Характеризуется слабым развитием техноструктуры, небольшим числом людей, выполняющих вспомогательные функции, минимальной дифференциацией подразделений, неразвитой иерархией менеджмента. Координация внутри структуры осуществляется путем прямого наблюдения (руководства). Руководитель контролирует все решения. Простая структура является переходной фазой в развитии организации: по мере ее роста появляются другие силы, создается иная структура;

2) машинная бюрократия. Все крупные организации независимо от вида деятельности отличаются рядом сходных структурных характеристик. Их производственная деятельность имеет рутинную природу, ей часто свойственны простота и повторяемость, что влечет за собой высокую степень стандартизации производственных процессов. Действие этих факторов приводит к образованию машинной бюрократии, т. е. структур, функционирующих как встроенный регулируемый механизм. Работа, выполняемая оперативным ядром, в высшей степени рационализирована и редко требует высокопрофессиональной подготовки. Основным координационным механизмом в ней является стандартизация рабочих процессов;

3) профессиональная бюрократия. Организации могут быть бюрократическими и в то же время обходиться без централизации. Эти организации характеризуются устойчивой оперативной работой, которая существенно усиливает предсказуемость, стандартность поведения. В то же время эти организации сложны и, следовательно, должны находиться под соответствующим прямым контролем. По этой причине структуры такого типа используют координационный механизм, который одновременно охватывает и стандартизацию, и децентрализацию, т. е. стандартизацию ноу-хау;

4) дивизиональная структура. Характеризует не столько интегрированную организацию, сколько объединение квазиавтономных подразделений под властью центральной администрации. Такая структура состоит из отделений и центральной администрации. Децентрализация в этой форме довольно ограничена. Она не идет дальше назначения исполнителя во главе подразделений. Главный координационный механизм состоит в стандартизации отчетности;

5) адхократия (от лат. ad hoc - прибавление к чему-либо, возникшее после чего-либо). В менеджменте адхократия — совокупность малых временных групп для устранения противоречий, кризисов внутри большого предприятия. В рамках этой структуры объединяются специалисты по различным дисциплинам, работающие в учреждаемых для каждого конкретного случая группах, для внедрения новых технологий или творческого решения проблем.

Правильный ответ: 1

12. Организационная структура предприятия — это:

1) определенное соотношение взаимоподчиненности между функциями, выполняемыми сотрудниками предприятия;

2) совокупность управленческих органов, между которыми существует система взаимосвязей, обеспечивающих выполнение необходимых функций управления для достижения целей предприятия;

3) установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями предприятия, распределение между ними прав и ответственности;

4) логический процесс, помогающий людям преобразовать идею или некий план в достижимую реальность.

Правильный ответ: 3

1. Функции менеджмента — это специализированные виды управленческой деятельности, отличающиеся однородностью содержания выполняемых работ (операций) и их целевой направленностью. Какая из приведенных функций является основополагающей:

1) планирование (выбор целей, стратегии, линии поведения, программы и способов, с помощью которых руководство обеспечивает единое направление усилий всех членов организации к достижению общих целей);

2) организация (создание организационной структуры посредством определения видов деятельности, необходимых для достижения целей предприятия и каждого его

подразделения, координация полномочий и информационных связей по горизонтали и вертикали);

3) руководство (действия, нацеленные на то, чтобы побудить людей работать эффективно и охотно; направление действий, подчиненных на выполнение плана в соответствии с целями);

4) мотивация (создание у работников стимулов к труду с полной отдачей, побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей предприятия; продуктивное выполнение принятых решений и намеченных работ);

5) контроль (процесс получения информации о действительном положении дел на предприятии по выполнению плана, о ходе решения задач, корректировка и определение фактически достигнутых результатов с запланированными).

Правильный ответ: 4

2. Для того чтобы функция контроля могла выполнить свою истинную задачу, т. е. обеспечит достижение целей предприятия, контроль должен обладать определёнными свойствами. Укажите наиболее важное свойство эффективного контроля:

1) ориентация на конкретные результаты;

2) своевременность и гибкость;

3) простота и экономичность;

4) стратегическая направленность.

Правильный ответ: 1

3. Побуждение себя и других людей к действиям, позволяющим достичь целей организации, есть:

1) планирование;

2) контроль;

3) мотивация.

Правильный ответ: 3

4. Методы, которые выбирает менеджмент для реализации функции планирования, зависят:

1) от национальных особенностей данной экономики;

2) от степени неопределенности внешней среды в данном виде бизнеса;

3) от технологических особенностей данного бизнеса;

4) от субъективных решений высшего руководства.

Правильный ответ: 2

5. Основная задача оперативного планирования состоит в том, чтобы:

1) мобилизовать внутренние ресурсы организации;

2) не допустить простоев оборудования;

3) обеспечить наиболее экономичное выполнение заказов;

4) не допустить срывов в выполнении плановых заданий.

Правильный ответ: 3

6. Выберите верное утверждение.

Бюджетирование как метод организации планирования:

1) должен активно осваиваться отечественными организациями как модный элемент западной практики управления;

2) должен активно осваиваться отечественными организациями, поскольку позволяет управлять внутренними издержками;

3) в отечественной практике не применим из-за различий в учётной политике организаций;

4) следует применять избирательно, поскольку у организаций сложились свои приёмы внутреннего планирования.

Правильный ответ: 2

7. Прогнозирование — это:

1) метод, основанный на использовании накопленного опыта и текущих допущений насчёт будущего с целью его определения;

2) метод, основанный на применении математического аппарата;

3) метод, основанный на достижении согласия группой экспертов.

Правильный ответ: 1

8. К неформальным методам прогнозирования относятся:

1) анализ временных рядов, казуальное (причинно-следственное моделирование);

2) вербальная информация, письменная информация, промышленный шпионаж;

3) мнение жюри, совокупное мнение сбытовиков, модель ожидания потребителя, метод экспертных оценок.

Правильный ответ: 2

9. К количественным методам прогнозирования относятся:

1) анализ временных рядов, казуальное (причинно-следственное моделирование);

2) вербальная информация, письменная информация, промышленный шпионаж;

3) мнение жюри, совокупное мнение сбытовиков, модель ожидания потребителя, метод экспертных оценок.

Правильный ответ: 1

10. К качественным методам прогнозирования относятся:

1) анализ временных рядов, казуальное (причинно-следственное моделирование);

2) вербальная информация, письменная информация, промышленный шпионаж;

3) мнение жюри, совокупное мнение сбытовиков, модель ожидания потребителя, метод экспертных оценок.

Правильный ответ: 3

11. Делегирование полномочий — это:

1) отказ от полномочий;

2) передача полномочий;

3) превышение полномочий.

Правильный ответ: 2

12. Делегирование полномочий является:

1) обязательным элементом управления;

2) желательным элементом управления;

3) нежелательным элементом управления.

Правильный ответ: 1

13. Вертикальное разделение труда в организации означает:

1) существование трех уровней управления;

2) деление управленческой работы на три уровня, хотя реально их может быть и больше;

3) существование четырех уровней управления.

Правильный ответ: 2

14. Для понимания степени централизации управления предприятием необходимо исходить из приведенных ниже характеристик.

В какой из них оценка действий руководства делается на основании суммарно достигнутых результатов, например, исходя из уровня прибыльности и роста предприятия:

1) количество решений, принимаемых на нижестоящих уровнях управления (чем больше количество решений, которые принимают нижестоящие руководители, тем большая степень децентрализации);

2) важность решений, принимаемых на нижестоящих уровнях (на децентрализованном предприятии руководители среднего и нижнего звена могут принимать решения, связанные с затратами значительных материальных и трудовых ресурсов или направлением деятельности предприятия в новое русло);

3) последовательность решений, принимаемых на нижестоящих уровнях (если руководители нижнего и среднего звена управления могут принимать решения, затрагивающие более чем одну функцию, то предприятие, по-видимому, децентрализовано);

4) количество контроля за работой подчиненных (в сильно децентрализованном предприятии руководство высшего уровня редко проверяет повседневные решения подчиненных ему руководителей исходя из предположения, что все эти решения правильные).

Правильный ответ: 3

15. «Децентрализация предприятия — это процесс распределения полномочий по нижестоящим уровням управления. Основное правило для любого предприятия в этом процессе состоит в том, чтобы вовлечь наименьшее число уровней управления и создавать кратчайшую цепь команды». Какое из преимуществ децентрализации управления подтверждает приведенное высказывание патриарха современной науки управления Питера Друкера:

1) децентрализация стимулирует инициативу и позволяет личности отождествлять себя с предприятием. При децентрализованном подходе самое крупное подразделение предприятия кажется руководителю совсем небольшим, и он может полностью понимать его функционирование, контролировать его и ощущать себя частью этого подразделения;

2) управлять особо крупными предприятиями централизованно невозможно из-за огромного количества требующейся для этого информации, и как следствие этого возникают сложности в процессе принятия решения;

3) децентрализация помогает подготовке молодого руководителя к более высоким должностям, предоставляя возможность принимать важные решения в самом начале его карьеры, что обеспечивает приток талантливых руководителей. Последними не рождаются, а становятся в процессе приобретения опыта. Поскольку при этом сроки продвижения от рядовых до высших должностей становятся короче, децентрализация способствует тому, что честолюбивый и напористый молодой руководитель остается в предприятии и растет вместе с ним;

4) децентрализация дает право принимать решения тому руководителю, который лучше всех ее знает возникшую проблему.

Правильный ответ: 1

16. Главная цель делегирования полномочий — сделать возможной децентрализацию управления предприятием. Какое правило из приведенных при этом является основополагающим:

1) определение степени ответственности руководителей за действия тех, кто находится на значительно более низком уровне соподчиненности;

2) определение объема полномочий, которые следует передать работникам, чтобы они могли выполнять возложенные на них обязанности надлежащим образом (круг обязанностей и степень ответственности работника должен соответствовать объему предоставленных полномочий);

3) делегирование полномочий возможно лишь тому и тем подразделениям, кто готов их принять;

4) готовность руководителя доверять и передавать решение незначительных вопросов низшему уровню управления, осуществляя при этом общий контроль.

Правильный ответ: 3

17. Какой из приведенных принципов является наиболее важным в процессе передачи полномочий нижестоящим руководителям для выполнения специальных заданий:

1) передача полномочий должна осуществляться в соответствии с ожидаемым результатом. Подчиненный должен обладать достаточными полномочиями для достижения требуемого результата;

2) передача полномочий должна осуществляться по линиям управления, с тем чтобы каждый подчиненный знал, кто конкретно его уполномочил, перед кем он несет ответственность;

3) каждый руководитель принимает решения в пределах своих полномочий. Всё, что превышает его компетенцию, передается высшим звеньям управления;

4) передаются лишь полномочия. Старшее должностное лицо продолжает нести ответственность за действия своего подчиненного.

Правильный ответ: 3

18. Норма управляемости руководителя зависит от нескольких факторов. Какой из них больше всего влияет на эмоциональную сферу деятельности руководителя:

1) тип производства, его сложность и ответственность;

2) оснащенность труда руководителя техническими средствами управления;

3) место руководителя в иерархической структуре, от которого зависит сложность решаемых проблем, мера его ответственности;

4) знание и опыт руководителя (искусство управления).

Правильный ответ: 4

19. Мотивация — это процесс:

1) с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения целей предприятия, удовлетворяя их личные желания и потребности;

2) создания условий, оказывающих воздействие на поведение человека и позволяющих направить его в нужную для организации сторону, заинтересовать его в активной и добросовестной работе, старательности при выполнении возложенных на него задач;

3) стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей предприятия;

4) заставляющий человека вести себя определенным образом в сочетании с интеллектуальными и психофизиологическими процессами, позволяющими в конкретных ситуациях сосредоточивать энергию для решительных действий.

Правильный ответ: 3

20. К основным (общим) функциям менеджмента относятся:

1) планирование, организация, маркетинг, контроль;

2) планирование, организация, маркетинг, управление персоналом, мотивация, контроль;

3) планирование, организация, маркетинг, контроль, координация.

Правильный ответ: 3

21. Функция контроля включает следующие этапы:

- 1) постановку целей, разработку планов, анализ достигнутых результатов, корректировку планов;
- 2) установление стандартов, сопоставление стандартов с достигнутым уровнем, корректировку планов;
- 3) анализ достигнутых результатов, корректировку планов.

Правильный ответ: 2

22. Функция координации необходима:

- 1) для обеспечения бесперебойности и непрерывности процесса управления;
- 2) достижения согласованности в работе всех звеньев управления;
- 3) согласования стиля руководства;
- 4) эффективного достижения поставленной цели.

Правильный ответ: 1, 2, 4

23. Люди являются неотъемлемым элементом контроля. Поэтому в процессе разработки процедуры контроля руководитель должен принимать во внимание поведение подчиненных. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:

- 1) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- 2) установить двухстороннее общение;
- 3) избегать чрезмерного контроля;
- 4) установить жесткие, но достижимые стандарты;
- 5) вознаграждать за достижение стандарта.

Правильный ответ: 5

24. Какой из приведенных моментов является ключевым, обеспечивающим цикличность процесса контроля:

- 1) выработка стандартов на основе стратегических целей организации;
- 2) оценка фактических результатов деятельности;
- 3) принятие при необходимости корректирующих мер;
- 4) сравнение результатов деятельности с выработанными стандартами.

Правильный ответ: 4

25. Управленческая координация должна обеспечить:

- 1) эффективность группового усилия путём объединения действий различных групп или отделов внутри предприятия, поддержания связи между общей целью и индивидуальными или групповыми видами деятельности;
- 2) выполнение организацией её основного предназначения;
- 3) служение организации интересам тех лиц и учреждений, которые контролируют организацию.

Правильный ответ: 1

ОК 11

1. Принятие решения в управлении — более синтезированный процесс, чем, например, в обыденной (частной) жизни, поскольку под процедурой управленческого решения подразумеваются не только административно-правовые моменты, но и индивидуальные, и деловые качества руководителя при выборе решения, состоящие из четырех фаз. Для какой фазы характерна активная деятельность мышления, воображения и памяти, обеспечивающая внутреннюю готовность руководителя к формулированию решения, мыслительное создание его эскиза:

1) мысленное формулирование цели будущего решения. Определяется, какой результат должно дать выполнение решения. Исходя из цели решения конкретизируются основные направления его реализации, объективные и субъективные условия, определяются ответственные за выполнение отдельных задач и обеспечение соответствующих условий;

2) формулирование цели и задач решения. Определение роли каждого исполнителя. Письменное изложение основных позиций решения, схемы, диаграммы, логически и наглядно выражающие замысел решения и пути его реализации;

3) обнаружение содержания решения. Мотивировка необходимости его принятия и исполнения, убеждение в этом людей. Сбор мнений и оценок по предложенному проекту решения, творческое обсуждение его основных положений. Анализ сделанных замечаний, предложений и возражений. Коллективная доводка проекта решения;

4) окончательная письменная и устная корректировка решения. Придание ему официального значения посредством «перевода» в приказ, распоряжение, указание, совет.

Правильный ответ: 1

2. Принятие решений — ключевой момент в деятельности управляющих, требующий аналитических навыков — способности видеть предприятие в целом и понимать соотношение между частями и единым целым. Для реализации какой способности в процессе принятия решений требуется организаторский талант, умение переходить от мысли к практическим действиям:

1) способность анализировать структурные факторы развития предприятия, создавать новые улучшенные организационные структуры;

2) способность правильно оценить структуру рыночных потребностей, выявить те из них, которые могут быть удовлетворены лучше;

3) умение максимизировать как выгоды потребителя, так и собственные доходы;

4) способность осуществлять руководство, т. е. формулировать цели и организовывать людей на достижение этих целей, создавая необходимые стимулы;

5) способность согласовывать интересы потребителей наряду с рациональным и эффективным использованием капитала и ресурсов.

Правильный ответ: 4

3. Какой из приведенных факторов воздействия на природу процесса принятия решения является основным:

1) внешняя (окружающая) среда;

2) производственно-хозяйственная деятельность;

3) распоряжение вышестоящих уровней;

4) инициатива подчиненных.

Правильный ответ: 2

4. Что необходимо работникам предприятия для принятия рациональных (оптимальных) решений:

1) ответственность (необходимость отчитываться за результаты деятельности перед вышестоящим начальством и оправдываться за показатели, отстающие от предусмотренных);

2) полномочия (власть, предоставляемая организацией и признаваемая работниками);

3) обязанности (необходимость выполнять возложенные функции и реализовывать цели и задачи, связанные с должностным положением на предприятии);

4) делегирование (наделение властными полномочиями, обязанностями и ответственностью нижестоящих работников).

Правильный ответ: 4

5. Управленческое решение — это:

- 1) организационно-практическая деятельность менеджера нижестоящего уровня по выполнению решения (распоряжения) менеджера вышестоящего уровня;
- 2) концентрированное выражение процесса управления на его заключительной стадии, своеобразная формула управленческого воздействия на управляемый объект;
- 3) результат анализа, выполненного на основе исследования ситуации, прогнозирования и выбора оптимального варианта, разработка конкретного плана мероприятий, направленных на достижение поставленных целей;
- 4) деятельность руководителя, связанная с нахождением вариантов действий, вызванных инициативными предложениями исполнителей по разрешению определённых ситуаций.

Правильный ответ: 4

6. Какой из представленных типов решения является наиболее продуктивным:

- 1) импульсивное решение. Характерно для людей, которые относительно легко генерируют идеи в неограниченном количестве, однако не в состоянии их как следует оценить. Ориентируются на успех, менее чувствительны к неудачам. Процесс принятия решений проходит скачкообразно, минуя этап обоснования и проверки. В практической работе импульсивность приводит к принятию недостаточно осмысленных и обоснованных решений;
- 2) рискованное решение. Напоминает импульсивное, но отличается некоторыми особенностями индивидуальной тактики. Не нуждается в тщательном обосновании своих предположений. Руководитель уверен в себе, может успешно действовать в экстремальных ситуациях. Если импульсивное решение перескакивает через этап обоснования гипотезы, то рискованное его не обходит, и к оценке ситуации руководитель приходит лишь после того, как обнаруживает несоответствие;
- 3) уравновешенное решение. Свойственно руководителям, которые приступают к проблеме с уже сформулированной исходной идеей, возникшей в результате предварительного анализа условий и требований задачи. Уравновешенность проявляется в том, что выдвижение гипотез и их проверка одинаково привлекают его внимание. Критически относится к своим действиям, выдвигаемым гипотезам и их проверке. Прежде чем приступить к принятию решений, он формулирует исходную идею;
- 4) осторожное решение. Характеризуется особой тщательностью оценки всех вариантов, сверхкритичным подходом к делу. Тактическая линия действий — избегание ошибок. Руководитель, еще в меньшей степени чем инертный, отличается новизной и оригинальностью мышления. Более чувствителен к отрицательным последствиям своих действий, чем к положительным. Решениям осторожного типа присуща упреждающая оценка;
- 5) инертное решение. Является результатом очень неуверенного и осторожного поиска, поскольку контролирующие и уточняющие действия преобладают над генерированием идей. Поэтому в решениях такого руководителя трудно обнаружить оригинальность и новаторство. Оценки сверхкритичны, каждый свой шаг он проверяет неоднократно, что ведет к растягиванию во времени процесса принятия решений.

Правильный ответ: 3

7. Метод «ринги» предполагает, что:

- 1) решения принимаются руководством компании;
- 2) решения принимаются специалистами;
- 3) решения принимаются через согласования на различных уровнях управления.

Правильный ответ: 3

8. Результат мыслительной деятельности человека, приводящий к каким-либо выводам и необходимым действиям называют:

- 1) объектом теории принятия решений;
- 2) системным анализом;
- 3) субъектом теории принятия решений;
- 4) решением.

Правильный ответ: 4

9. Эффективность использования ресурсов включается в аспект управленческих решений:

- 1) экономический;
- 2) правовой;
- 3) педагогический;
- 4) социальный.

Правильный ответ: экономический

10. Гибкие и жесткие решения выделяются по критерию:

- 1) изменение учета условий реализации решения;
- 2) степени важности временных ограничений;
- 3) срокам действия;
- 4) характеру процесса принятия решений.

Правильный ответ: 1

11. В зависимости от масштаба воздействия выделяют решения:

- 1) высшего, среднего, низшего звена;
- 2) алгоритмические и эвристические;
- 3) интуитивные и рациональные;
- 4) общие и частные.

Правильный ответ: 4

12. Решения, которые становятся результатом осторожного поиска, в которых контрольные и уточняющие действия преобладают над генерированием идей, в которых трудно обнаружить оригинальность, блеск, новаторство, — это решения ...

- 1) уравновешенные;
- 2) рациональные;
- 3) осторожные;
- 4) инертные.

Правильный ответ: 4

13. Управленческое решение как явление предстаёт в виде:

- 1) приказа, распоряжения;
- 2) плана мероприятий;
- 3) разработки и утверждения решения;
- 4) поиска и анализа информации.

Правильный ответ: 1,2

14. Социальная сущность управленческого решения состоит в том, что:

- 1) необходимо соблюдение законодательных актов при его разработке и реализации;
- 2) для реализации решения персонал нужно обеспечить средствами и ресурсами;
- 3) для эффективной работы необходимо сформировать трудоспособный коллектив;
- 4) ориентируется на создание комфортной «среды обитания» личности;
- 5) каждое решение имеет реальную стоимость.

Правильный ответ: 4

15. Разновидность коллегиального метода принятия решений:

- 1) метод осторожного типа;
- 2) эвристический метод;
- 3) личностный метод;
- 4) японская (кольцевая) система принятия решений.

Правильный ответ: 4

ОК 12

1. Мотивация — это процесс:

- 1) с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения целей предприятия, удовлетворяя их личные желания и потребности;
- 2) создания условий, оказывающих воздействие на поведение человека и позволяющих направить его в нужную для организации сторону, заинтересовать его в активной и добросовестной работе, старательности при выполнении возложенных на него задач;
- 3) стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей предприятия;
- 4) заставляющий человека вести себя определенным образом в сочетании с интеллектуальными и психофизиологическими процессами, позволяющими в конкретных ситуациях сосредоточивать энергию для решительных действий.

Правильный ответ: 3

2. Существует несколько концепций, характеризующих основные теории мотивации. Какая из представленных теорий мотивации является определяющей в современном менеджменте:

- 1) теория «Х» и теория «У» Д. МакГрегора. Первая теория предполагает, что подчиненные ленивы, пассивны, всячески уклоняются от своей работы, лишены честолюбия и их необходимо насильно принуждать к труду угрозами; вторая теория опирается на веру в моральный потенциал человека и предполагает, что он будет работать хорошо, если удовлетворен не только заработком, но и своим местом, и ролью в трудовом процессе;
- 2) классическая теория (Ф. Тейлор, А. Файоль). Люди будут сильно мотивированы, если их вознаграждение непосредственно связано с производительностью труда;
- 3) теория человеческих отношений (Э. Мейо, Р. Лайкерт). Руководитель - ключевой фактор мотивации. Он должен дать рабочим почувствовать, что они являются членами команды и значительными лицами.

Правильный ответ: 3

3. Согласно теории ожиданий количество труда, затрачиваемое на выполнение определенной задачи, зависит от ожидаемого вознаграждения. Исходя из этой модели, следует установить, какой из предложенных способов повышения производительности труда служащих является одним из основных:

- 1) определение размера вознаграждения, удовлетворяющего каждого работника;
- 2) определение желательного, и в то же время достижимого, уровня производительности труда;
- 3) установление взаимосвязи между вознаграждением и производительностью труда;
- 4) обеспечение достаточной величины этого вознаграждения.

Правильный ответ: 3

4. В соответствии с теорией постановки целей Э. Локка поведение человека определяется теми целями, которые он ставит перед собой, поскольку именно ради достижения поставленных перед собой целей он осуществляет определенные действия. Данная теория утверждает, что уровень выполнения работы, непосредственно или опосредованно, в значительной степени зависит от четырех характеристик целей. Какая из них оказывает существенное влияние на то, как воздействуют на выполнение работы сложность и специфичность цели:

- 1) сложность цели отражает степень профессионализма и уровень выполнения, необходимый для ее достижения;
- 2) специфичность цели отражает количественную ясность цели, ее точность и определенность;
- 3) приемлемость цели отражает степень, до которой человек воспринимает цель как свою собственную;
- 4) приверженность цели отражает готовность затрачивать усилия определенного уровня для достижения цели.

Правильный ответ: 3

5. С мотивацией тесно связано такое понятие, как моральный дух. Что является основным показателем благоприятных условий, существенно влияющих на моральный дух и, как следствие, на результативность деятельности предприятия:

- 1) определенность (цели предприятия, отдельных рабочих групп и индивидуумов четко сформулированы);
- 2) справедливость («климат» на предприятии свободен от политиканства и протезирования; все продвижения по службе основаны на заслугах);
- 3) признание заслуг (работники убеждены, что они представляют ценность для предприятия);
- 4) обратная связь (работники чувствуют, что руководству небезразличны их потребности);
- 5) вовлеченность (работники знают, что они вносят вклад в достижение целей предприятия).

Правильный ответ: 2

6. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избежать их воздействия как демотиватор, следует:

- 1) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;
- 2) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;
- 3) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- 4) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой.

Правильный ответ: 3

7. Определите наиболее эффективный из предлагаемых методов стимулирования результативности труда:

- 1) экономический метод - денежные поощрения либо наказания в виде лишения премий, а также применение штрафов;
- 2) целевой метод - постановка перед подчиненными конкретных и ясных трудовых целей для повышения его активности;
- 3) метод расширения и обогащения работ – предоставление более разнообразной, значимой, самостоятельной работы;

4) метод соучастия или привлечения работников (партисипативный стиль) – работники участвуют в совместном принятии решений, что повышает их активность и удовлетворённость.

Правильный ответ: 4

8. Что является основой мотивации труда в японских корпорациях?

- 1) получение высоких материальных вознаграждений;
- 2) гармонизация между трудом и капиталом;
- 3) признание заслуг;
- 4) постоянное повышение квалификации персонала;
- 5) достижение конкурентного преимущества.

Правильный ответ: 2

9. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?

- 1) со времен появления денег;
- 2) со времен возникновения организаций;
- 3) со времен появления руководителя организации;
- 4) со времен зарождения организованного производства;
- 5) во время буржуазных революций в Европе.

Правильный ответ: 4

10. В соответствии с теорией «X» Дугласа МакГрегора человек:

- 1) стремится к проявлению самостоятельности;
- 2) обладает творческим мышлением;
- 3) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- 4) не любит работать и старается избежать ответственности.

Правильный ответ: 4

ПК 1.2

1. Какое из представленных многогранных трактовок термина «стратегия» наиболее полно отражает его сущность:

- 1) стратегия — идея, исследование будущего, дающая преимущества в конкурентной борьбе;
- 2) стратегия — совокупность ориентиров, система способов управленческой деятельности;
- 3) стратегия — план, описывающий направленное на достижение целей предприятия распределение ресурсов, и порядок действий во внешней среде;
- 4) стратегия — формулировка целей, концепций, правил, процедур и моделей достижения целей.

Правильный ответ: 4

2. В современных условиях важное значение в процессе стратегического управления приобретает способность:

- 1) моделировать ситуацию;
- 2) выявить необходимость изменений;
- 3) разработать стратегию изменений и воплотить их в жизнь;
- 4) использовать в ходе изменений надежные методы.

Правильный ответ: 3

3. Что необходимо для осуществления подробного анализа деятельности предприятия с целью утверждения реальных стратегических задач:

- 1) тонко понимать основные области, где вероятнее всего появление нововведений и инициативы;
- 2) располагать подробными знаниями о деятельности конкурентов и предвидеть их планы;
- 3) досконально понимать рынок, особенно те секторы, которые создают основу для роста;
- 4) уметь размещать средства в тех сферах бизнеса, которые будут способствовать достижению всех задач предприятия.

Правильный ответ: 2

4. Достижение прибыли как стратегической цели осуществляется с учетом адаптации к внешней и внутренней среде бизнеса. Поэтому в каждый конкретный период времени предприятие может ставить перед собой цели, производные от стратегической. Какая из представленных целей ориентируется на короткий период:

- 1) максимизация прибыли. Показатели — большое количество прибыли в денежном выражении; недостатки — пренебрежение риском, можно не считаться с менеджментом, потребность в срочных ресурсах;
- 2) максимизация акционерного капитала. Показатели — наивысший курс обыкновенных акций; недостатки — можно вызвать расстройство управления, не предполагается какой-либо устойчивой связи между курсом акций и эффективностью управления;
- 3) удовлетворение существующим положением дел. Показатели — удовлетворение каждого и поддержание существующего положения; недостатки — предполагает только частичные решения, уязвимо к конкуренции, ведет к неопределенным целям;
- 4) максимизация управленческого вознаграждения. Показатели — наибольшее жалование и заработная плата; недостаток — уменьшение прибыли;
- 5) социальная ответственность. Показатели — достижение социальной справедливости; недостаток — снижение эффективности предприятия, рост цен, уязвимость в конкуренции.

Правильный ответ: 1

5. С точки зрения важности для практической деятельности большое признание на Западе получили в настоящее время семь взаимосвязанных элементов управления, начинающихся с буквы "С". Отсюда и название - схема «7-S» консультативной фирмы МакКинси, элементы которой делятся на две принципиально различающиеся группы: «жесткие» и «мягкие». Какие из представленных ниже элементов относятся к «мягкой» группе, формирующей результативный подход к управлению:

- 1) стратегия (курс на распределение ограниченных ресурсов для достижения намеченных целей);
- 2) структура (описание характеристики организационной схемы взаимодействия подразделений);
- 3) системы и процедуры работы (описание процессов и установленных процедур, закрепленных в соответствующих инструкциях);
- 4) состав персонала («демографическая» характеристика важнейших категорий персонала предприятия);
- 5) стиль (характер действий, ведущих управляющих для достижения целей предприятия);
- 6) сумма навыков персонала (способности, профессионализм, отличающие персонал и предприятие в целом);
- 7) совместно разделяемые ценности (важнейшие ценности или основополагающие концепции, которые доводятся до сознания сотрудников предприятия).

Правильный ответ: 5,6,7

6. По мнению М. Портера, существуют три основные области выработки стратегии поведения предприятия на рынке. Какого типа стратегия требует наличия высокого потенциала для проведения НИОКР и развитой системы маркетинга:

1) первая область — лидерство в минимизации издержек производства. Такой тип стратегии связан с низкими издержками производства и реализации своей продукции, хорошей организацией производства и снабжения, инженерно-конструкторской базы и технологического процесса, четкой системы распределения продукции, невысоким уровнем развития маркетинга;

2) вторая область — специализация в производстве продукции. Для такой стратегии характерно высокоспециализированное производство и маркетинг для того, чтобы стать лидером в области производства своей продукции;

3) третья область — фиксация определенного сегмента рынка, и концентрация усилий предприятия на выбранном рыночном сегменте. Предприятие работает на четко определенном сегменте рынка, досконально выясняя потребности рынка в продукции определенного типа, строит свою деятельность, исходя из потребностей, вполне определенных, конкретных клиентов.

Правильный ответ: 2

7. Различают три модели развития стратегии (Г. Минцберг). Какая из них имеет наибольшее влияние на эффективность хозяйственной деятельности в процессе стратегического управления:

1) плановая модель (рассматривает стратегию процесса планирования и предполагает наличие централизованного управления);

2) модель предпринимательского типа (формулирование стратегии — это полусознанный процесс, который происходит в уме лидера-предпринимателя);

3) модель обучения на опыте (определение стратегии является развивающимся и одновременно повторяющимся процессом и требует взаимной отдачи и восприимчивости).

Правильный ответ: 3

8. Характерные особенности стратегических решений:

1) инновационны по своей природе;

2) направлены на решение конкретных задач;

3) неопределенны по своей природе;

4) субъективны по своей природе;

5) объективны по своей природе;

6) множество альтернатив вполне определено.

Правильный ответ: 1, 3, 4

9. Наиболее часто повторяющаяся ошибка при реализации новой стратегии:

1) отсутствие необходимых ресурсов;

2) неспособность и отсутствие желания осуществлять стратегическое планирование;

3) плохое знание внешнего рынка;

4) новая стратегия автоматически налагается на старую структуру.

Правильный ответ: 4

10. Факторы, которые включает в себя понятие стратегического менеджмента:

1) организационные;

2) социальные;

3) экономические;

4) правовые;

5) политические;

б) исследования ситуации и развития компании.

Правильный ответ: 2, 3, 4, 5

11. Руководящая философия бизнеса, обоснование существования фирмы, не сама цель, а скорее, чувство основной цели фирмы – это ...

- 1) политика;
- 2) тактика;
- 3) миссия;
- 4) видение;
- 5) план.

Правильный ответ: видение

12. Перефразируя П. Друкера, И. Ансофф пишет: «Стратегическое планирование – это управление по планам, а стратегический менеджмент – это управление по...»:

- 1) ориентирам;
- 2) целям;
- 3) результатам;
- 4) программам;
- 5) проектам.

Правильный ответ: результатам

13. Функциональный анализ внешней среды деятельности предприятия должен проводиться:

- 1) собранием акционеров;
- 2) планово-экономической службой;
- 3) генеральным директором;
- 4) службой маркетинга;
- 5) бухгалтерией.

Правильный ответ: 4

14. К числу стратегических решений можно отнести:

- 1) реконструкцию предприятия;
- 2) внедрение новой технологии;
- 3) выход на новые рынки сбыта;
- 4) пересмотр условий поставки;
- 5) приобретение, слияние предприятий;
- 6) внедрение новой системы мотивации персонала;
- 7) пересмотр критериев итогового контроля качества продукции.

Правильный ответ: 1, 2, 3, 5

15. Кто считается предшественником стратегического управления и первым стратегом:

- 1) военные стратеги и мыслители;
- 2) философы древности и военные стратеги;
- 3) немецкие военные стратеги;
- 4) китайские философы.

Правильный ответ: 2

ПК 2.3

1. Под этикой менеджмента понимают:

- 1) совокупность определенных моральных принципов и ценностей,

характеризующих поведение человека или группы людей, а также конкретные (положительные и отрицательные) оценки их действий и мыслей при определении и обеспечении достижения целей деятельности организации;

2) это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других;

3) набор традиций, ценностей, символов, общих подходов, мировоззрения членов организации, выдержавших испытание временем.

Правильный ответ: 1

2. Этику применительно к поведению организации и отдельных ее членов можно представить, как:

1) традиции и обычаи, ценности, стиль руководства, символика, деловой этикет;

2) сложную композицию предположений, бездоказательно принимаемых и разделяемых ее сотрудниками;

3) внутренний кодекс законов и норм менеджмента, отражающий установленную менеджерами всех уровней организации границу между добром и злом при принятии конкретных долгосрочных и краткосрочных управленческих решений, определяя их социальную и юридическую допустимость в рамках конкретной внешней среды.

Правильный ответ: 3

3. Этика непосредственно связана с:

1) внешней средой организации;

2) внутренними ценностями организации и является неотъемлемой частью корпоративной культуры;

3) престижем фирмы и ее интересами, доброжелательность и уважительное отношение к людям.

Правильный ответ: 2

4. Этическая проблема возникает во всех случаях:

1) когда действия отдельного человека (менеджера) или организации могут повлиять на окружающих людей (принести им пользу или нанести ущерб);

2) благодаря сильной организационной культуре фирмы и личному вкладу одного из совладельцев;

3) когда гармоничное сочетание делает стабильным доверие и уважение к фирме со стороны клиентов и партнеров, создает у них уверенность в надежности, деловитости и кредитоспособности фирмы, гарантирует ей длительный успех и процветание.

Правильный ответ: 1

5. Этика тесно связана с:

1) философией, которая определяет политику организации в отношении работников и потребителей;

2) влиянием на поведение отдельного индивида или организации правовых норм общества и свободы выбора при определении их конкретного поведения;

3) «ощущением» организации, или её климатом, которые передаются посредством как физической организационной планировки, так и стиля общения членов организации с клиентами и другими посторонними лицами.

Правильный ответ: 2

6. Этические нормы поведения основываются на:

1) методах и формах управления;

2) экономических отношениях;

3) разделяемых обществом принципах и ценностях.

Правильный ответ: 3

7. Особенность этических норм заключается в том, что они:

1) функционируют в рамках социальной организации систему наследуемых материальных и духовных факторов человеческой деятельности, которые, отражая сложившуюся в обществе и его подсистемах совокупность общественных отношений, выступают как в качестве результата социального поведения людей, так и одновременно – в качестве его регулятора, инструмента социального управления.

2) функционируют и развиваются внутри организации;

3) характеризуют определенное поведение индивида и организации, и в то же время за нарушение этих норм не предусматриваются конкретные санкции. Решение, учитывающее этические нормы, является для большей части общества приемлемым и юридически, и морально. Этические нормы и правила формируются и используются как внутри организации, так и вне нее, ограничивая в определенных случаях свободу выбора с учетом разделяемых обществом и членами конкретных организаций ценностей и принципов.

Правильный ответ: 3

8. Определение социальной ответственности менеджмента и организации:

1) предполагает признание обязанности менеджмента организации (руководства организации) принимать решения и осуществлять конкретные действия, которые повышают уровень благополучия общества и отвечают, как его интересам, так и интересам самой организации;

2) предполагает честное выполнение своих обязанностей, соблюдая действующее законодательство, искренне заинтересован в приумножении прибыли организации, обладает необходимой степенью профессионализма;

3) предполагает продажу товаров, выполнение работ либо оказание населению услуг ненадлежащего качества или с нарушением требований технических регламентов и санитарных правил.

Правильный ответ: 1

9. В качестве критериев оценки социальной ответственности организации в мировой практике менеджмента используются:

1) производственная, техническая, эргономическая ответственность;

2) технологическая, культурная, административная ответственность;

3) экономическая, юридическая, этическая, принятая на себя ответственность (улучшение благосостояния общества и качества жизни персонала).

Правильный ответ: 3

10. Экономическая ответственность отражает ответственность организации за:

1) производство необходимых обществу товаров и услуг и получение максимальной прибыли ее акционерами (собственником);

2) нарушение сроков представления налоговой декларации;

3) нарушение требований законодательства, касающихся представления и раскрытия информации на рынке ценных бумаг.

Правильный ответ: 1

11. Юридическая ответственность характеризует необходимость для организации:

1) следовать формированию в коллективе положительного социально-

психологического климата, благодаря чему в значительной мере будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи;

2) следовать установленным обществом нормам и правилам при осуществлении ее деятельности, закрепленным законодательством;

3) следовать формированию системы единого управления структурными подразделениями трудового коллектива.

Правильный ответ: 2

12. Этическая ответственность предусматривает осуществление, организацией:

1) получения максимальной прибыли в интересах учредителей;

2) мер, направленных на техническую безопасность, своевременную оплату труда, социальную справедливость и др.;

3) общественно полезных действий, которые не определяются законодательными нормами либо не отвечают ее прямым экономическим интересам, но отражают этические нормы и правила, определяемые принципами и ценностями общества, и корпоративной культурой самой организации.

Правильный ответ: 3

13. В моральном кодексе, как правило, формулируются:

1) ценности или образцы поведения сотрудников (допустимые и желаемые, неприемлемые) и возможная реакция менеджмента;

2) нормы, нормативы, технические условия;

3) стандарты, система конструкторской документации, термины, определения.

Правильный ответ: 1

14. Наиболее значимые принципы организации, сформулированные в виде заявления о ее миссии, определяются как:

1) директивные документы;

2) корпоративное кредо;

3) этические нормы.

Правильный ответ: 2

15. Управление этикой и социальной ответственностью организации направлено на обеспечение:

1) выживаемости организации как системы;

2) ее существования и функционирования «бесконечно длительное» время, т.е. недопущения банкротства организации;

3) контроля поведения и отношений сотрудников с учетом обеспечения правовых норм, общих ценностей, признаваемых обществом, и корпоративных ценностей, и принципов, определяемых организационной культурой.

Правильный ответ: 3

3.2 Промежуточная аттестация

Вопросы к зачёту по дисциплине «Менеджмент»

1. Менеджмент: понятие и основные подходы к определению его сущности, закономерности и основные принципы менеджмента.

2. Характеристика методов и функций менеджмента.

3. Развитие научных подходов к управлению организациями. «Одномерные» и «синтетические» учения об управлении.

4. Понятие организации: признаки, элементы, свойства, законы организации.

5. Структура внешней и внутренней среды организации. Анализ основных элементов внешней и внутренней среды организации.
6. Типология и классификация организационных структур управления.
7. Организационное проектирование: понятие, сущность, этапы и элементы проектирования.
8. Характеристики механистических и органических организационных систем и условия их эффективности.
9. Система управления организацией, принципы ее формирования. Типология управленческих структур, управленческих полномочий и связей в системе управления организацией.
10. Сравнительный анализ содержательных и процессуальных теорий мотивации.
11. Понятие групповой динамики формальных и неформальных групп.
12. Менеджер в организации. Роли менеджера, требования к качествам менеджера. Менеджер и лидер: сходство и различие.
13. Самоменеджмент руководителя: сущность, цель, взаимосвязь само менеджмента и имиджа руководителя, техника планирования личного времени менеджером.
14. Организационная культура в системе менеджмента: понятие и структура организационной культуры, основные элементы, основные подходы к организационной культуре: системный подход, модель У. Оучи, модель Г. Хофстида.
15. Лидерство в организации: составляющие лидерства, основные теории лидерства, характеристика стилей лидерства и руководства.
16. Сущность, особенности, системы стратегического управления организацией. Типология стратегий роста и конкуренции в стратегическом управлении.
17. Контроль как функция управления: понятие, цель, типы контроля, требования к контролю, характеристика этапов процесса контроля.
18. Организация процесса коммуникаций, коммуникационные барьеры, коммуникационные сети и стили. Роль информационного обеспечения в менеджменте.
19. Конфликты в менеджменте и управление ими: природа конфликта, виды конфликтов в организации, характеристика методов (стилей) разрешения конфликтов.
20. Сравнительная характеристика и особенности зарубежных моделей менеджмента: американской, европейской, японской
21. Исторические особенности и современная специфика российской модели менеджмента.
22. Процесс принятия управленческих решений. Оценка эффективности решений.
23. Модели и методы обоснования управленческих решений.
24. Планирование - функция внутрифирменного управления: определение, сущность, виды планов, принципы планирования, методы планирования.
25. Составляющие руководства в организации: понятие власти и влияние, источники власти в организации, процесс делегирования управленческих полномочий и их виды.

3.3 Методика формирования результирующей оценки по дисциплине.

В течение семестра осуществляется текущий контроль знаний студентов. В семестре предусмотрены практические занятия, модульные контрольные работы, индивидуальные задания. Каждая работа оценивается определенным количеством баллов. За семестр проводится 3 модульных контрольных работ, за эти работы студент может набрать 60 баллов. Кроме того, за активную работу на каждом практическом занятии студент может получить 1–3 балла. На экзамене студент может набрать до 100 баллов.

Результирующая оценка формируется на основе балльно-рейтинговой системы курса. Согласно «Положению о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов

ВолГУ», отметка о зачете «зачтено» выставляется автоматически, без дополнительного письменного опроса, студентам, набравшим по результатам текущего контроля в течение семестра 60 и более баллов.

Оценка индивидуальных образовательных достижений по результатам текущего контроля производится в соответствии с универсальной шкалой (таблица).

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
91-100	5	отлично
71-90	4	хорошо
60-70	3	удовлетворительно
менее 60	2	не удовлетворительно