

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина»**

**Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра Инновационных технологий менеджмента**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Менеджмент**

Специальность 38.02.03 Операционная деятельность в логистике

Форма обучения: очная

**Н. Новгород
2025 г.**

Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине Менеджмент

№	Контролируемые разделы, темы, модули ¹	Формируемые компетенции (код компетенции)	Оценочные средства		
			Количество тестовых заданий	Другие оценочные средства	
				Вид	Количество
1	Раздел 1. Основы теории управления	ОК-4	Тест 1 -30	Кейс	1
2	Раздел 2. Управление коллективом	ОК-4	Тест 2 -30 Итоговый тест - 50	Кейс Контрольная работа	1 1
Всего:			110		3

¹Наименования разделов, тем, модулей соответствует рабочей программе дисциплины (модуля).

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы по направлению подготовки 38.02.03 Операционная деятельность в логистике

Код компетенции	Дисциплины, формируемые компетенцию	Семестр			
		1	2	3	4
ОК-4	Менеджмент	+			

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы в рамках учебной дисциплины

№ раздела/ темы	Наименование раздела/темы	Формируемые компетенции	Форма оценочных средств
1	Раздел 1. Основы теории управления	ОК-4: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.	Решение кейса
			Тесты
2	Раздел 2. Управление коллективом	ОК-4: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.	Тесты
			Решение кейса Контрольная работа

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

Код и наименование компетенции	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	оптимальный	допустимый	критический
	оценка		
	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетв-но/зачтено
ОК-4: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.	<p>Знает: основные принципы, методы работы в коллективе.</p> <p>Умеет: организовывать командную работу с учетом специфики социально-психологического климата в коллективе.</p> <p>Владеет: навыками управления (менеджмента) командами; техниками убеждения, воздействия на других, методами навыками управления организационным поведением; навыками принятия оптимальных решений.</p>	<p>Знает: социально-психологические особенности коллективного взаимодействия.</p> <p>Умеет: использовать инструментальные средства, методы и современные технологии межличностной и межгрупповой коммуникации.</p> <p>Владеет: техниками достижения согласия и способами разрешения противоречий и конфликтных ситуаций.</p>	<p>Знает: понятия «сотрудничество», «работа в команде», «дисциплинированность», «кооперация с коллегами в коллективе»;</p> <p>Умеет: общаться в коллективе, работать в команде; применять знания в конкретных профессиональных ситуациях, связанных с деятельностью трудового коллектива.</p> <p>Владеет: способами ведения диалога и делового спора.</p>

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

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина»

Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра инновационных технологий менеджмента

Фонд тестовых заданий
по дисциплине: «Менеджмент»

Тест промежуточного контроля по разделу 1

1. *Какие бывают виды разделения труда менеджеров?*
 - А. функциональное
 - В. горизонтальное
 - С. вертикальное
 - Д. прямое
2. *Управление – это:*
 - А. процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей
 - В. особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу
 - С. эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя
3. *Задачами менеджмента являются:*
 - А. Tактическая
 - В. Стратегическая
 - С. Оперативная
 - Д. Поддержание устойчивости фирмы и всех ее элементов и ее развитие
 - Е. Контроль результатов деятельности и внесение коррективов.
4. *Развитию принципов научного управления в США способствовало*
 - А. Трудолюбие свободных граждан

- В. Поддержка Англии
 - С. Формирование крупных отраслей промышленности и предприятий
 - Д. сопротивление Франции
5. *Из каких составляющих складывается менеджмент?*
- А. стратегическое управление, контроль
 - В. оперативное управление
 - С. контроль и оперативное управление
 - Д. все перечисленное
6. *Наука «менеджмент» возникла в условиях:*
- А. становления крупного бизнеса
 - В. краха эпохи «свободного предпринимательства»
 - С. перехода к фабричному производству
 - Д. роста активности трудящихся
7. *В результате вертикального разделения труда образуются три уровня управления:*
- А. Стратегический, оперативный, тактический
 - В. Специальный, линейный, функциональный
 - С. Формальный, неформальный, смешанный
 - Д. Технический, институциональный, управленческий
8. *Менеджмент в основном занимается системами*
- А. Открытыми
 - В. Закрытыми
 - С. Закрытыми и подсистемами закрытого типа
 - Д. закрытыми и подсистемами открытого типа
9. *Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?*
- А. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси
 - В. В Киевской Руси
 - С. В Риме и Шумерии
 - Д. В Шумерии и Македонии
 - Е. В Русской империи
10. *Назовите наиболее важную черту современной модели менеджмента:*
- А. всеобъемлющая компьютеризация процесса управления
 - В. возрастание требований к кадровому обеспечению менеджмента
 - С. быстрое изменение организационных форм производства и управления ими
 - Д. изменение отношений между менеджментом предприятия и персоналом

11. Различия между национальными системами управления определяет:
- А. религия
 - В. закон
 - С. менталитет
 - Д. традиция
12. Кто является продолжателем теоретической работы Тейлора о менеджменте:
- А. А. Файолль
 - В. Ч. Бебидж
 - С. М. Вебер
13. «Отцом научного управления» часто называют:
- А. А. Файоля – он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования
 - В. Фрэнк и Лилиан Гильбертов – они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблигами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего
 - С. Ф. Тейлора – он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений
 - Д. Г. Ганта – он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание
14. Классическая (административная) школа в управлении ставила своей целью
- А. Рассмотрение администратора как профессии
 - В. Согласование работы финансового аппарата на предприятии с производством и маркетингом
 - С. Создание нового стиля управления
 - Д. создание универсальных принципов управления
15. Какую задачу преследовала административная школа?
- А. совершенствование управления организаций в целом
 - В. повысить эффективность на конкретных рабочих местах
 - С. определить лидера в трудовом коллективе
 - Д. изучить межличностные отношения в коллективе
16. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?

- A. Научное управление
- B. Административное управление
- C. Новая экономическая политика
- D. человеческие отношения

17. Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:

- A. Ситуационный подход
- B. Системный подход
- C. Процессный подход
- D. Поведенческий подход
- E. Текущий подход

18. Определите принципы, лежащие в основе менеджмента:

- A. единоначалие, мотивация, лидерство, обратная связь
- B. научность, ответственность, правильный выбор и расстановка кадров
- C. экономичность, обратная связь, управление персоналом
- D. все перечисленное

19. В чем заключается принцип единства управления?

- A. У любого служащего (работника) может только один руководитель
- B. Полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек
- C. Число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано
- D. ответственность за работу коллектива несет группа руководителей

20. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?

- A. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации
- B. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом
- C. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников
- D. В организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом
- E. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива

21. К внутренней среде относятся:

- A. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты
- B. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда

- С. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура
- Д. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль
- Е. Партнеры, персонал, социально-психологические условия

22. *Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:*

- А. Акционеры, конкуренты, поставщики
- В. Потребители, торговые предприятия, местные органы
- С. Правительственные органы, местные органы
- Д. Все перечисленное

23. *Какие факторы влияют на внешнюю среду организации?*

- А. прямые и косвенные
- В. основные и дополнительные
- С. главные и второстепенные
- Д. глобальные и локальные

24. *Организация — это*

- А. Группа людей, объединенная общей целью
- В. Группа людей, владеющая средствами производства
- С. Группа людей, деятельность которых координируется
- Д. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

25. *Что нельзя отнести к инструментам экономических методов менеджмента?*

- А. планы
- В. приказы
- С. директивные показатели

26. *Социально-психологические методы действуют на основе:*

- А. экономических законов и закономерностей развития природы и общества
- В. на основе формирования и развития общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых ценностей
- С. организационных отношений
- Д. экономических интересов личности

27. *Метод управления – это:*

- А. совокупность приёмов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей
- В. существенные, повторяющиеся, объективные взаимосвязи явлений и процессов в хозяйственной деятельности

- С. совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которая образует определённую целостность
- Д. область трудовой деятельности

28. *Определите основные этапы построения организации?*

- А. Определение характера выполняемой работы
- В. Распределение работы между отдельными позициями менеджмента
- С. Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления
- Д. определение характера выполняемой работы. Распределение работы между отдельными позициями менеджмента. Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления

29. *В системе управления организацией - субъект управления - это?*

- А. управляющая подсистема
- В. управляемая подсистема
- С. связующая подсистема
- Д. финансовая подсистема

30. *Чем опасно чрезмерное число подчиненных?*

- А. Потерей управляемости коллектива
- В. Разрастанием бюрократического аппарата
- С. Дублирование усилий
- Д. все перечисленное

Тест промежуточного контроля по разделу 2

1. *Тип руководителя, который может быть полезен в творческом коллективе с высокой степенью делегирования полномочий:*

- А. середняк
- В. автократ
- С. либерал
- Д. холерик
- Е. демократ
- Ф. получатель зарплаты

2. *К дестабилизирующим факторам при применении стратегии лидерства затрат относят:*

- А. технологические нововведения
- В. изменение предпочтений потребителей
- С. уменьшение чувствительности к ценам
- Д. копирование конкурентами методов работы

3. Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств, называется:

- А. лидером
- В. менеджером
- С. субъектом
- Д. универсумом

4. Оптимальный стиль управления персоналом:

- А. делегирующий
- В. авторитарный
- С. демократический
- Д. в зависимости от результатов ситуационного анализа

5. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешность деятельности – это:

- А. Умственные и физические способности, ценности и взгляды
- В. Производительность
- С. ценности и притязания, потребности
- Д. Пример влияния через разумную веру – это отношение
- Е. Рабочего с мастером
- Ф. Крестьянина и помещика
- Г. Пациента с лечащим врачом
- Н. подсудимого и судьи
- І. Все перечисленное

6. Процедура – это

- А. Последовательность действий, которые следует предпринимать в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению
- В. Последовательность конкретных действий, которые следует выполнять в единичной специфической ситуации
- С. Использование опыта прошлого
- Д. гарантированное выполнение конкретных действий

7. Процесс принятия решений начинается с:

- А. формулировки миссии предприятия
- В. постановки управленческих целей
- С. выявления проблемы
- Д. определения лица, ответственного за принятие решений

8. «Мозговая атака» относится к управленческим решениям:

- А. коллективным
- В. единоличным
- С. рутинным
- Д. стандартным

9. *Интуитивные решения:*

- A. это выбор, обусловленный знаниями и накопленным опытом
- B. это выбор, сделанный только на основе того, что он правильный
- C. это выбор, сделанный на основе аналитического процесса
- D. это коллективный выбор

10. *Под принятием решения понимается:*

- A. способ побуждения людей для достижения определенных целей
- B. процесс формирования альтернатив
- C. процесс обмена информацией между двумя и более субъектами
- D. сознательный выбор действий из имеющихся альтернатив для достижения желаемых результатов

11. *Сколько по времени длится процесс “мозговая атака”:*

- A. 30мин
- B. 1,5 часа
- C. 4 часа
- D. 10 часов

12. *Используемый в практике менеджмента метод «дерева решений» соответствует следующим утверждениям _____*

- A. Предполагает построение графа возможных состояний и оценку
- B. Предполагает ретроспективный анализ деятельности
- C. Относится к графоаналитическим методам
- D. Относится к эвристическим методам

13. *В теории менеджмента управленческие решения по степени эффективности на...*

- A. Неэффективные
- B. Имеющие детерминированный результат
- C. Имеющие вероятностный результат
- D. Рациональные и оптимальные

14. *К методам повышения технологической эффективности управленческих решений относят...*

- A. Модернизацию оборудования компании
- B. Автоматизацию производства
- C. Расширение социального пакета компании
- D. Сокращение затрат предприятия

15. *Для какого стиля разрешения конфликта характерно стремление кооперироваться с другими, но без внесения в данную кооперацию своего сильного интереса*

- A. разрешение конфликта силой
- B. уход от конфликта
- C. компромисс
- D. решение конфликта через сотрудничество
- E. войти в положение с другой стороны

16. Конфликт это:

- A. явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию
- B. сознательное поведение одной из сторон, которое вызывает расстройство интересов с другой стороны
- C. предельное обострение противоречий

17. Методы создания конструктивного конфликта

- A. согласование, визирование
- B. альтернативное проектирование
- C. приглашение внешних инспекторов (оппонирование)
- D. принятие решений на основе консенсуса

18. Назовите причины конфликтов:

- A. Психологическая совместимость
- B. Конкуренция
- C. Режимы труда и отдыха
- D. Сотрудничество

19. Стресс на рабочем месте требует:

- A. устранения
- B. регулирования
- C. обращения к врачу
- D. смены работы

20. Стресс – это:

- A. Перегрузка нервной системы
- B. Рассеянность
- C. Вегетативно-психологическое состояние
- D. Увольнение с работы

21. Ключевой компетенцией менеджера является:

- A. объединение людей
- B. постановка целей и задач
- C. формирование организационной структуры
- D. осуществление контроля

22. Основными компонентами модели коммуникации являются:

- A. объект, субъект, взаимодействие
 - B. источник, сообщение, канал, получатель
 - C. объект, субъект, влияние, обратная связь
 - D. внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие
23. *В процессе межличностного общения менеджер использует язык:*
- A. официальный и просторечный
 - B. жестов и мимики
 - C. вербальный и невербальный
 - D. деловой и общепринятый
24. *Современная теория считает, что создать организацию с идеально сложными процессами коммуникации:*
- A. возможно, но на практике встречается редко
 - B. возможно только с помощью менеджеров
 - C. возможно, но требует больших управленческих усилий
 - D. невозможно
25. *Правильный менеджмент в проблеме коммуникации состоит в необходимости сознательно:*
- A. активизировать процессы коммуникации в организации
 - B. упорядочить процессы коммуникации
 - C. сделать все процессы коммуникации эффективными
 - D. снижать частоту случаев неэффективной коммуникации
26. *Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:*
- A. удовлетворенность партнеров по коммуникации
 - B. доброжелательная атмосфера общения
 - C. желание сторон продолжать коммуникации
 - D. близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения
27. *Что не является продуктом труда менеджера?*
- A. Выполненная функция
 - B. Решенная задача
 - C. Готовая продукция
 - D. Управленческое решение
28. *Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?*
- A. Положительная
 - B. Корреляционная
 - C. Неопределенная

D. отрицательная

29. *Какие качества должны быть присущи менеджеру?*

- A. Знание по специальности
- B. Практичность ума
- C. Спонсорство
- D. Любовь к чтению художественной литературы

30. *Творчество менеджеров в процессе управления реализуется с помощью:*

- A. внедрения эффективной системы премирования
- B. функций менеджмента
- C. диагностики проблемы
- D. повышения качества продукции

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за тест 12 баллов, минимальная – 7 баллов.

Критерии оценки	
7 баллов	86-100% правильных ответов теста
10 баллов	71-85% правильных ответов теста
12 баллов	не менее 55% правильных ответов теста

Итоговый тест

1. *Теория бюрократии Макса Вебера обосновывает эффективность распределения полномочий в организации по типу:*

- A. «Матрешки»
- B. «Цветочка»
- C. «Елочки»
- D. «Зонтика»

2. *К организационным документам не относятся*

- A. Штаты учреждений
- B. Порядок и правила деятельности
- C. Уставы учреждений
- D. объявления о начале распродаж

3. *Согласно теории менеджмента бизнес-план как документ начинается со следующих разделов...*

- A. Финансовый план
- B. Оценка рисков
- C. Меморандум о конфиденциальности

D. Резюме

4. *Суть делегирования состоит:*
- A. в установление приоритетов
 - B. передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена
 - C. передаче ответственности на более низкий уровень управления
 - D. в доверии к своим подчиненным
5. *Корпоративная культура основана:*
- A. на принятых в обществе формах поведения
 - B. на правилах, определяемых руководством организации
 - C. на разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях
 - D. на особенностях производства
6. *Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха?*
- A. люди-продукция-прибыль
 - B. прибыль-люди-продукция
 - C. продукция-прибыль-люди
 - D. люди-прибыль-продукция
7. *Устойчивое финансовое состояние организации основывается на:*
- A. платежеспособности
 - B. доходности
 - C. оборачиваемости активов
 - D. рентабельности производства.
8. *К организационным документам не относятся:*
- A. штаты учреждений
 - B. порядок и правила деятельности
 - C. уставы учреждений
 - D. объявления о начале распродаж
9. *Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:*
- A. Люди – продукция – прибыль
 - B. Прибыль – люди – продукция
 - C. Продукция – прибыль – люди
 - D. люди – прибыль – продукция
10. *Как классифицируются предприятия по отношению к прибыли:*
- A. коммерческие и некоммерческие

- В. малые, средние, крупные
- С. малые и коммерческие
- Д. общие и частные

11. Любое предприятие независимо от его правовой формы обязано иметь

- А. Помещение, офис
- В. Руководство
- С. Средства, оборудование
- Д. штатных сотрудников

12. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:

- А. Создание, становление, развитие, возрождение;
- В. Рождение, зрелость;
- С. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение;
- Д. Рождение, зрелость, возрождение;
- Е. Создание, развитие, зрелость, старение.

13. 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:

- А. Концерн
- В. Картель
- С. Консорциум
- Д. Корпорация
- Е. Ассоциация

14. Вид хозяйственной деятельности, при которой часть участников отвечает по долгам всем своим имуществом, а часть только в пределах своих взносов в уставной фонд:

- А. Дочернее товарищество
- В. Товарищество с ограниченной ответственностью
- С. Полное товарищество
- Д. Коммандитное товарищество
- Е. Акционерное общество

15. Организация, которая имеет однозначные внутренние взаимосвязи жесткую регламентацию всех сторон деятельности это:

- А. Первичная организация
- В. Органическая организация
- С. Вторичная организация
- Д. На корпоративном уровне

16. От какого фактора не зависит тип производственной системы?

- A. От рынка
- B. От стратегии маркетинга
- C. От вида продукции
- D. От региональных программ обеспечения занятости

17. Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы?

- A. можно
- B. в большинстве случаев
- C. нельзя
- D. в редких случаях

18. Является ли управление производительным трудом?

- A. да, т.к. управление создает новую стоимость
- B. нет, это всего лишь надзор и контроль
- C. нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства
- D. да, поскольку это вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность всего трудового организма

19. Три стадии менеджмента как процесса:

- A. экономическая, социальная, техническая
- B. наука, искусство, практика
- C. высшая, средняя, низшая
- D. нет правильного ответа
- E. Управление — это:
- F. Руководство

20. Воздействие на определенный объект

- A. Планирование
- B. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является:
- C. соотношение прибыли и затрат на управление
- D. технико-экономические показатели
- E. степень удовлетворенности сотрудников в результатах своей деятельности
- F. уровень заработной платы руководителя организации

21. В какой стране сложились условия, способствовавшие появлению менеджмента?

- A. Аргентине
- B. Бразилии
- C. Польше
- D. США

22. Менеджмент в основном занимается системами
- A. Открытыми
 - B. Закрытыми
 - C. Закрытыми и подсистемами закрытого типа
 - D. закрытыми и подсистемами открытого типа
23. Почему именно США стали родиной современного управления?
- A. Отсутствие проблем с происхождением, национальностью
 - B. Поддержка идеи образования для всех, огромный рынок рабочей силы
 - C. Образование монополий
 - D. все перечисленное
24. Что является составляющим элементом управления?
- A. Маркетинг
 - B. Менеджмент
 - C. Экономические процессы
 - D. Социально-экономические процессы
 - E. Финансы
25. Принцип теории «Зет» являющийся приоритетом для повышения производительности труда —
- A. Отказ от увольнений
 - B. Ротация кадров
 - C. Нацеленность на обеспечение благосостояния всех сотрудников
 - D. участие и руководства и работников в принятии решений, касающихся их работы
26. Первый учебник по управлению был написан английским предпринимателем М. Веберов в:
- A. 1850
 - B. 1790
 - C. 1832
27. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолю?
- A. Планирование работ
 - B. Организация работ
 - C. Независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)
 - D. контроль
28. Сущность ситуационного подхода состоит:
- A. Знание методов профессионального управления доказавших свою эффективность

- В. умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций
- С. правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов
- Д. все перечисленное

29. *Выберите основные принципы организации менеджмента:*

- А. непрерывность
- В. ритмичность
- С. надежность
- Д. все ответы верны

30. *Что не является внутренней переменной организации?*

- А. структура
- В. цель
- С. люди
- Д. законодательство

31. *Что не относится к факторам внешней среды косвенного воздействия?*

- А. технологии и НТП
- В. трудовые ресурсы
- С. состояние экономики
- Д. социокультурные политические факторы

32. *К элементам, составляющим среду косвенного воздействия на предприятии, относятся...*

- А. Международные события
- В. Конкуренты
- С. Поставщики
- Д. Природно-климатические условия

33. *Организация – это...*

- А. 1 человек
- В. 2 человека, деятельность которых координируется для достижений общей цели
- С. 3 человека
- Д. 2 человека, которые не рассматривают себя как часть группы

34. *Различают категории ценностей в организации:*

- А. экономические
- В. религиозные
- С. политические
- Д. эстетические
- Е. социальные
- Ф. теоретические

35. *SWOT-анализ не предусматривает выявление и подробное рассмотрение:*
- А. конкурентных преимуществ
 - В. сильных сторон фирмы
 - С. благоприятных возможностей для бизнеса
 - Д. слабых сторон организации
36. *К целям организации предъявляются следующие требования*
- А. совместимы между собой
 - В. известны исполнителям
 - С. достижимы (реальны)
 - Д. конкретны
 - Е. измеримы
 - Ф. согласованы
 - Г. известны
 - Н. ориентированы во времени
37. *Что такое «Социотехническая система» организации с высокой технологией производства?*
- А. Всеобщая компьютеризация производства
 - В. Развитие социальной сферы
 - С. Профессиональный рост работников
 - Д. интегрирование персонала и технологии, делегирование ответственности за конечный результат
38. *К функциям оперативного уровня управления не относится:*
- А. Регулирование
 - В. Учет
 - С. Проектирование структуры организации
 - Д. контроль
39. *Использование какой функции менеджмента обеспечивает распределение работников по рабочим местам?*
- А. планирование
 - В. контроль
 - С. организация
 - Д. мотивация
40. *Планирование действий — это*
- А. Создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации
 - В. Уточнение ролей
 - С. Выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели
 - Д. оценка затрат времени для каждой операции

41. К классификации по типу взаимодействия подразделений в организации относится:
- А. Механистическая
 - В. Корпоративная
 - С. Матричная
 - Д. органическая
42. Какие 3 вида потребностей выделил Мак Клеlland:
- А. пища, жильё, отдых
 - В. авторитет, лидерство, известность
 - С. успех, причастность, власть
 - Д. безопасность, уверенность в будущем, стабильность
43. Система контроля в организации должна содержать...
- А. Постоянно действующий контроль
 - В. Предварительный контроль
 - С. Заключительный контроль
 - Д. Текущий контроль
44. Социально-психологические методы действуют на основе:
- А. экономических законов и закономерностей развития природы и общества
 - В. на основе формирования и развития общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых ценностей
 - С. организационных отношений
 - Д. экономических интересов личности
45. Делегирование полномочий можно определить как:
- А. процесс, при котором руководители поручают часть своих прав людям, ответственным перед ним, тем самым, преумножая свою власть
 - В. способ побуждения людей для достижения поставленной цели
 - С. совокупность работников аппарата управления, которые находятся на одном управленческом уровне
 - Д. разработка планов на перспективу
46. Руководитель демократического стиля руководства:
- А. Не терпит критики
 - В. Ждет указаний сверху
 - С. Избегает конфликтов
 - Д. Коллективно решает проблемы коллектива

47. Какова причина, по которой требуется проверка результата принятого решения?

- А. Если решение хорошее, вы будете знать, что делать в аналогичной ситуации, если плохое – будете знать, что не следует делать
- В. По точности реализации решения возможна оценка квалификации подчиненных
- С. Проверка надежности административной структуры
- Д. проверка надежности экспертной структуры

48. С точки зрения теории и практики менеджмента конфликт в организации должен рассматриваться как...

- А. Явление, которое может, как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию
- В. Свидетельство неблагополучия организации
- С. Позитивное явление
- Д. Нежелательное явление

49. Современная теория считает, что создать организацию с идеально сложными процессами коммуникации:

- А. возможно, но на практике встречается редко
- В. возможно только с помощью менеджеров
- С. возможно, но требует больших управленческих усилий
- Д. невозможно

50. Согласно теории менеджмента двусторонний коммуникативный процесс состоит из последовательных этапов: рождение идеи; кодирование; передача; получение, а затем...

- А. Принятие
- В. Использование
- С. Декодирование
- Д. Обратная связь

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за тест 14 баллов, минимальная – 19 баллов.

Критерии оценки	
14 баллов	86-100% правильных ответов теста
16 баллов	71-85% правильных ответов теста
19 баллов	не менее 55% правильных ответов теста

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Нижегородский государственный педагогический университет

Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра инновационных технологий менеджмента

Кейсы

по дисциплине по дисциплине: **Менеджмент**
Кейс к разделу № 1 «Бумажная фабрика»

Цель кейса: чтобы оценить:

- знание основ мотивации и разработки системы вознаграждения в зависимости от рабочих показателей;
- умение видеть интересы работников и работодателей и учитывать их, решая бизнес-задачи;
- способность выявлять причинно-следственные связи между условиями оплаты и мотивацией персонала.

Фабрика представляет собой группу компаний: «Альфа» занимается сбытом продукции, «Бета» специализируется на производстве бумаги, «Б-Потенциал» управляет имущественным комплексом. Было решено разделить фабрику на три самостоятельных юридических лица, так как за ней числилась кредиторская задолженность, а также шла подготовка к процедурам приватизации и акционирования.

Служба персонала, состоящая из четырех человек, следует таким принципам кадровой политики предприятия:

- поддерживать профессионализм каждого сотрудника;
- создавать необходимые условия для работы каждого сотрудника;
- ориентировать персонал на цели и задачи бизнеса;
- научить персонал следовать правилам компании.

Кадровая политика выстроена таким образом, что каждый сотрудник принимает все правила и нормы работы, выполняет поставленные задачи. В компании есть положение о премировании. Но оно распространяется лишь на сотрудников отдела продаж. Премия начисляется за поступление денежных средств в текущем месяце от новых клиентов (0,1 %), либо от прежних, либо от тех, которые уходили к другим компаниям, но вернулись (0,05 %). Также введены дополнительные коэффициенты за выполнение индивидуального плана работ и плана всего отдела.

Кроме премий сотрудники получают доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих, за работу в праздничные и выходные дни, за сверхурочные и за совмещение должностей.

Через несколько месяцев после принятия положения о премировании стали снижаться показатели у тех сотрудников, на которых не распространялись нормы локального акта.

Вопросы и задачи

1. Есть ли, по Вашему мнению, недочеты в системе мотивации персонала?

2. С чем связано, что у части сотрудников снизились показатели результативности работы?

3. Какие решения можно выработать, чтобы стимулировать сотрудников, не числящихся в отделе продаж?

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за задание 8 баллов, минимальная – 6 баллов.

Критерии оценки	
8 баллов	Задания выполнены в полном объеме . Оформление и результаты соответствуют требованиям. Выводы сформулированы
7 баллов	Задания выполнены в полном объеме имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.
6 баллов	Задания выполнены не в полном объеме, имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.

Комплексный кейс к разделу № 2 «Разделяй и работай»

Цель кейса: оценить:

- умения строить межличностные отношения;
- способности работать в группе и уважать точку зрения другого по данному вопросу;
- готовности к взаимодействию и сотрудничеству с другими членами общества, группы.

В проектно-информационной компании работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы.

Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена

отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии.

Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

Вопросы и задания

1. Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?
2. Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие?
3. Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему?
4. Предложите компании решение проблемы.

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за задание 9 баллов, минимальная – 6 баллов.

Критерии оценки	
9 баллов	Задания выполнены в полном объеме . Оформление и результаты соответствуют требованиям. Выводы сформулированы
7-8 баллов	Задания выполнены в полном объеме имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.
6 баллов	Задания выполнены не в полном объеме, имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина»
Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра инновационных технологий менеджмента

Комплект заданий для контрольной работы

по дисциплине: **Менеджмент**

Описание ситуации: Руководитель ИТ-отдела ООО «Мастер» продвигает сотрудника, отдает ему интересные проекты, которые мог бы вести сам, помогает развиваться внутри организации. Возможно, он это делает в том числе потому, что ему самому не очень интересно это направление деятельности, возможно, потому, что хочет больше развиваться как руководитель и создать устойчивую взаимодополняющую структуру, в которой он мог бы опираться на ключевых людей.

Но в какой-то момент сотрудник начинает с ИТ-руководителем явно соперничать, дискредитируя в глазах руководства: нелестно высказываясь о его управленческих решениях, показывая, что на его месте «мог бы быть я», спорить с ним на совещаниях, нарушать договоренности и т.д.

Проанализируйте ситуацию, выполните задания:

Задание 1. Выберите стратегию поведения в отношении своего протеже для ИТ-руководителя.

Задание 2. Указать сотруднику место и роль в команде без явного конфликта.

Задание 3. Независимо от вашего выбора, вам предлагается описать потенциальные последствия вашего решения и обосновать, почему вы считаете это решение наиболее подходящим в данной ситуации.

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за задание 14 баллов, минимальная – 9 баллов.

Критерии оценки	
10 баллов	Задания выполнены в полном объеме . Оформление и результаты соответствуют требованиям. Выводы сформулированы
8 баллов	Задания выполнены в полном объеме, имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.
5 баллов	Задания выполнены не в полном объеме, имеются

	неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.
--	---

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина»

Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра инновационных технологий менеджмента

Вопросы для экзамена

по дисциплине: **Менеджмент**

1. Понятие менеджмент и управление.
2. Профессия менеджер.
3. Виды менеджмента.
4. Современный менеджмент. Национальные особенности менеджмента.
5. Субъект-объектные отношения в менеджменте.
6. Разделение труда менеджера. Пирамида управления. Иерархия управления.
7. Школа научного управления. Характеристика, представители.
8. Школа административного управления. Характеристика, представители.
9. Школа поведенческих наук. Характеристика, представители.
10. Школа человеческих отношений. Характеристика, представители.
11. Количественный подход к управлению.
12. Организация как объект управления. Признаки организации.
13. Классификация организаций.
14. Внутренняя среда организации. Элементы и факторы внутренней среды организации.
15. Внешняя среда организации. Особенности влияния внешней среды на организацию.
16. Внешняя среда организации: факторы среды прямого и косвенного воздействия.
17. Функции менеджмента. Цикл менеджмента. Общая характеристика функций менеджмента.
18. Функция планирования. Задачи и этапы планирования. Виды планов.
19. Функция организации. Типы и виды организационных структур.
20. Полномочия и ответственность в организации. Делегирование полномочий.
21. Характеристика линейной организационной структуры.
22. Характеристика функциональной организационной структуры.
23. Цели организации и организационная структура.

24. Характеристика дивизиональной организационной структуры.
25. Характеристика матричной организационной структуры.
26. Функция мотивации. Типы систем мотивации и стимулирования труда.
27. Содержательные теории мотивации (теория иерархии потребностей А. Маслоу; двухфакторная теория Ф. Герцберга; теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда; теория ERG К.Альдерфера).
28. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория постановки целей; теория равенства; теория партисипативного управления).
29. Сущность управленческого контроля.
30. Виды контроля.
31. Методы управления. Характеристика групп методов управления персоналом организации.
32. Руководство в организации. Понятия «власть», «влияние», «лидерство». Объекты власти.
33. Виды власти и влияния в организации. Влияние через привлечение трудящихся в управление, влияние через убеждение.
34. Теории лидерства: ситуационные теории лидерства (А.Бевелас, Фидлер, концепция Р.Хауса и Г.Митчела)
35. Теории лидерства: поведенческий (бихевиористический) подход, ролевой подход, реляционный подход, коммуникативный подход, структурно-функциональный подход,
36. Теория личностных черт (по У. Беннису, Б. Нанусу, С.Кови, Д.ОТулу)
37. Стилль руководства и распределение полномочий.
38. Роли менеджера.
39. Источники власти в организации, способы и механизмы реализации власти
40. Сущность управленческого решения в менеджменте
41. Классификация управленческих решений
42. Схема процесса принятия решений
43. Разработка рациональных управленческих решений
44. Методы принятия управленческих решений: метод экспертных оценок
45. Методы мозгового штурма и Дельфи
46. Конфликт в организации. Природа конфликтов.
47. Виды организационных конфликтов.
48. Управление конфликтом в организации.
49. Роль стресса в работе сотрудников.
50. Управление стрессом.
51. Структура процесса коммуникации.
52. Виды коммуникаций в организации.
53. Система эффективной коммуникации в организации.
54. Сущность тайм-менеджмента.

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

1. Выставление оценок на зачете осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа уровня знаний обучающихся.

2. При выставлении оценки преподаватель учитывает:

- знание фактического материала по программе, в том числе знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса, а также истории науки;
- степень активности обучающегося на аудиторных занятиях;
- логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;
- наличие пропусков аудиторных занятий по неуважительным причинам.

3. Оценка «отлично» (30 баллов).

Оценка «отлично» ставится обучающемуся, ответ которого содержит:

- глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой;
- знание концептуально-понятийного аппарата всего курса.

А также свидетельствует о способности:

- самостоятельно критически оценивать основные положения курса;
- увязывать теорию с практикой.

Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков обучающимся аудиторных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активного участия на практических занятиях, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» (20 баллов).

Оценка «хорошо» ставится обучающемуся, ответ которого свидетельствует:

- о полном знании материала по программе;
- о знании рекомендованной литературы;
- содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка «хорошо» не ставится в случаях пропусков обучающимся аудиторных занятий по неуважительным причинам.

Оценка «удовлетворительно» (10 баллов) ставится обучающемуся, ответ которого содержит:

- поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;
- затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;
- стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.

Оценки «неудовлетворительно» (0 баллов).

- Оценки «неудовлетворительно» ставятся обучающемуся, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.