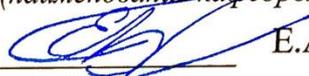


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 25.09.2022 21:30:56
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
экономики, управления и аудита

(наименование кафедры полностью)


Е.А. Бессонова
(подпись)

« 8 » 12 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Основы теории управления
(наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом,
направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом организации»
(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2021

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема №1. Сущность и содержание теории управления

1. Понятие теории управления, соотношение элементов.
2. Типология теорий управления по различным критериям.
3. Характеристики теорий управления, учитываемые при организации системы управления.
4. Исследования в практике управления.
5. Эволюция функций управления, ее причины.
6. Исследование как стиль функционирования системы управления.
7. Проблематика теорий управления в современном мире.
8. Требования к современному управленцу.
9. Основные черты управленца исследовательского типа.
10. Методология теорий управления: понятие и практическое содержание.

Тема №2. Анализ процесса управления

1. Понятие и классификация целей управления.
2. Объект и предмет теории управления.
3. Понятие и классификация подходов к теории управления.
4. Ориентиры и ограничения в исследовании теорий управления.
5. Роль в методологии средств и методов исследования, их классификация.
6. Проблема и задача в методологии исследования теорий управления.
7. Этапы и критерии выбора проблем в практике исследования систем управления.
8. Последовательность и характеристика этапов определения и распознавания проблемы.
9. Качество проблемы, его параметры.
10. Уровни постановки проблемы, их содержание.

Тема №3. Функции управления, способы их реализации.

1. Методологические принципы исследования.
2. Этапы исследования систем управления и возможности их комбинации.
3. Процессуально-методологические схемы исследования систем управления.
4. Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления.
5. Результаты исследования управления, их классификация.
6. Проблематика исследования систем управления.
7. Контроль и диагностика функциональных, структурных и параметрических проблем. Типичные проблемы переходной экономики и их симптомы.
8. Основные подходы к исследованию и совершенствованию управления.
9. Этапы эволюции методологии и подходов к исследованию.
10. Практическая формула диалектического подхода к исследованию.

Тема №4. Системный подход в теории управления

1. Принципы диалектического подхода к исследованию.
2. Диалектические методы исследования, их специфика.
3. Сочетание различных подходов в исследовании систем управления.

4. Состав и использование общенаучных методов в исследовании систем управления.
5. Конструирование определений как метод исследования, их классификация.
6. Принципы конструирования корректных определений.
7. Вопрос как прием постановки проблемы и форма исследовательского мышления.
8. Исследовательские вопросы, их конструкция и классификация.
9. Метод классификации, его разновидности.
10. Принципы и правила осуществления классификации в исследовании.

Тема №5. Системный анализ проблем управления на прикладном уровне.

1. Применение декомпозиции, стратификации, обобщения, дихотомии и типологии в исследованиях.
2. Метод морфологического анализа, его технология.
3. Построение морфологической схемы.
4. Операторы морфологического анализа.
5. Применение метода "букета проблем" в исследовании систем управления.
6. Метод доказательства в исследовательской деятельности. Строение доказательства.
7. Приемы и способы доказательства.
8. Правила доказательства. Ошибки и фальсификация доказательств.
9. Метод моделирования в исследовании систем управления
10. Язык современных моделей: формы выражения данных об объекте моделирования.

Тема №6. Основные аспекты аналитической работа отдела по связям с общественностью.

1. Требования к исследовательским моделям.
2. Принципы разработки исследовательских моделей.
3. Виды моделей: состав, условия применения, эффективность. Трудности использования моделей в исследовании систем управления.
4. Исследования робастности результата моделирования к ошибкам в информационных условиях.
5. Полемика как метод исследования систем управления.
6. Принципы научной и исследовательской полемики.
7. Общенаучный метод экспериментирования. Виды экспериментов, их достоинства и недостатки.
8. Конкретно-реальное содержание понятия "система".
9. Предметно-методологическое содержание понятия "система".
10. Сложная система. Свойства сложных систем.

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания:

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими

способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.2 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Практика управления возникла:

- А. Вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена;
- Б. В XX веке, в ходе индустриализации промышленности;
- В. Вместе с созданием Ф. Тейлором школы научного управления;
- Г. Вместе с возникновением системного подхода.

3. Что является целью управления?

- А. Достижение организацией конечного результата.
- Б. Создание необходимых условий для совместной работы коллектива.
- В. Согласование, координация совместной деятельности людей.
- Г. Желаемое состояние управляемой системы.
- Д. Достижение организацией конечной цели.

4. Объект управления – это:

- А. Подсистема управления, воспринимающая управляющие воздействия со стороны субъекта управления;
- Б. Специалисты, осуществляющие сбор и обработку информации, разработку управленческих решений;
- В. Процесс производства и реализации продукции.

5. Что определяет потребность в управлении?

- А. Потребность и желание власти;
- Б. Согласование совместной деятельности;

- В. Стремление к высокой производительности труда;
- Г. Обеспечение предсказуемости результатов деятельности.

6. Социотехнические системы – это:

- А. Люди, участвующие в процессе производства;
- Б. Компьютер;
- В. Станки с программным управлением;
- Г. Компьютерные системы, заменяющие определенное число работников.

7. Универсальные принципы управления, применимые к любому объекту разработала школа: А. Научного управления;

- Б. Административного управления;
- В. Человеческих отношений;
- Г. Науки управления (количественная).

8. Эмерсон сформулировал 14 универсальных принципов, применимых к любой управленческой деятельности.

- А. Да.
- Б. Нет.

9. Тейлор положил начало тщательному изучению отдельных операций и работ.

- А. Да.
- Б. Нет.

10. Основоположителем школы человеческих отношений является _____

11. Теория «7-S» разработана в рамках ситуационного подхода к управлению.

- А. Да.
- Б. Нет.

Шкала оценивания: 4-балльная.

Критерии оценивания:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – 1 балл, не выполнено – 0 баллов.

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 4-балльной шкале:

- 4 **баллов** соответствуют оценке «**отлично**»;
- 3 **баллов** – оценке «**хорошо**»;
- 2 **баллов** – оценке «**удовлетворительно**»;
- 1 **баллов и менее** – оценке «**неудовлетворительно**».

1.3 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Особенности управленческой деятельности.
2. Многомерная организационная структура.
3. Модели в науке: исторические и социокультурные аспекты.
4. Содержание, предмет и задачи экономического анализа.
5. Роль моделирования в социологии.
6. Потенциал социальной системы.
7. История и перспективы развития экономического анализа.

8. Динамические процессы в малой группе.
9. Методики структуризации целей и функций систем управления.
10. Целевая подсистема системы менеджмента: конкуренция, маркетинг.
11. Функционально-стоимостной анализ.
12. Планирование средств: формулирование альтернатив.
13. Методы планирования организационно-производственных систем.
14. Информационное обеспечение анализа хозяйственной деятельности предприятия.
15. Системный анализ в экономике и организации производства.
16. Социально-психологические аспекты развития группы.
17. Управление в условиях стратегических изменений: индивидуальное и групповое сопротивление изменениям, сопротивление системы.
18. Современные теории структурной динамики: системная теория Форестера, синергетика.
19. Современные теории структурной динамики: основы теории катастроф, диссипативные структуры Пригожина.
20. Стратегическое планирование предприятий.
21. Стратегические аспекты интернационализации.
22. Искусство и технология – модели образования.
23. Модели и метафизика.
24. Системный анализ как инструмент обоснования плановых решений.
25. Роль моделирования в социологии.
26. Типология видов экономического анализа.
27. Классификация решений. Алгоритм принятия решений.
28. Социальные и исторические контексты человеческой перцепции и роль репрезентации.
29. Целевая подсистема системы менеджмента: качество товара, ресурсосбережение.
30. Модели волновой динамики.
31. Решение управленческих проблем.
32. Модель оптимального планирования.
33. Анализ эмпирических данных.
34. Система управления как объект исследования. Влияние масштабов управления на ее содержание и характеристики.
35. Цели и функции системы управления организацией.
36. Построение дерева целей. Базовое дерево целей системы управления организацией.
37. Согласование целей администрации и персонала организации.
38. Подсистемы системы управления, их классификация и элементы.
39. Состав целевых подсистем системы управления организацией.
40. Состав функциональных подсистем системы управления организацией.
41. Состав обеспечивающих подсистем системы управления организацией.
42. Классификация систем управления по видам и статусному взаимодействию управленческих звеньев.
43. Показатели состояния, функционирования и развития систем управления.
44. Факторы и характеристики внешней среды организации.
45. Исследование взаимодействия "система управления - внешняя среда", его технология.
46. Типовые представления и их применение в исследовании систем управления.
47. Требования к объему информации при типизации представлений объектов, субъектов и процессов управления.

48. Классификация типовых представлений, последовательность их разработки.
49. Функционально-декомпозиционное представление системы управления.
50. Таблица функциональных портретов: назначение, разработка, анализ.
51. Представление системы управления в виде контуров обслуживания.
52. Агрегативно-декомпозиционное представление системы управления.
53. Кибернетическое представление системы управления в виде модели «параметр – поле допуска».
54. Исследование целеполагания: требования к целям, классификация целей.
55. Формализация целей при формировании критериев оценки эффективности системы. Параметры эффективности системы.
56. Моно- и поликритериальная постановка задач исследования. Методы линеаризации критериев, их достоинства и недостатки.
57. Основные принципы системного подхода к исследованию, их взаимосвязи.
58. Последовательность и характеристика этапов системного анализа при исследовании проблем организации.
59. Диагностирование организации как наиболее значимый этап системного анализа.
60. Состав и использование специфических методов исследования систем управления.
61. Влияние степени определенности проблемы на выбор метода исследования.
62. Метод изучения документов в исследовании систем управления. Факторы успеха исследования по документам.
63. Формирование альбома документов организации. Таблица характеристик документов.
64. Состав и выбор методов диагностирования информационных потоков.
65. Матричная информационная модель: назначение, разработка, анализ.
66. Схема информационных связей подразделения: назначение, разработка, анализ.
67. Документограмма: назначение, разработка, анализ.
68. Оперограмма: назначение, разработка, анализ.
69. Схема информационных потоков между подразделениями: назначение, разработка, анализ.
70. Схема движения документов между подразделениями: назначение, разработка, анализ.
71. Схема информационной увязки задач управления: назначение, разработка, анализ.
72. Измерения, их необходимость при исследованиях. Важнейшие проблемы сбора данных. Развитие теории измерений.
73. Уточнение структуры объекта исследования: функциональный и объектный подходы.
74. Ограничивающие факторы исследования, их классификация и содержание.
102. Структурирование информационных основ исследования систем управления по природе условий.
75. Структурирование информационных основ исследования систем управления по степени их формализации.
76. Структурирование информационных основ исследования систем управления по признаку снятия неопределенности в знании об объекте.
77. Источники информации при анализе и исследовании систем управления. Релевантные и неуместные данные.

78. Качественные и количественные критерии информационного обеспечения исследования систем управления.
79. Иерархические уровни руководства. Затраты времени руководителей различных уровней на выполнение информационных операций.
80. Статистические исследования систем управления. 109.Этапы статистического исследования системы управления.
- 81.Факторный анализ функционирования и развития систем управления.
- 82.Социологические исследования систем управления, цели и направления их проведения.
83. Методы социологических исследований систем управления.
84. Факторы успеха социологического исследования.
85. Этапы социологического исследования системы управления.
86. Содержание и специфика экспериментирования как метода исследования систем управления. 116.Критические факторы качества исследовательского эксперимента.
87. Метод управленческого экспериментирования "деловая игра".
88. Метод тестирования в исследовании систем управления. Конструкция и критерии качества тестов.
89. Правила формулировки высказываний при составлении тестов.
90. Метод экспертных оценок, область его применения в исследовании систем управления.
- 100.Отбор экспертов. Требования, предъявляемые к экспертам.
- 101.Разновидности и принципы проведения экспертизы.
- 102.Метод SWOT-анализа в исследовании систем управления.
- 103.Метод SMART-анализа в исследовании систем управления.
- 104.Метод исследования взаимодействия факторов.
- 105.Программа исследования: понятие, структура, разработка и содержание.
- 106.План исследования: понятие, структура, разработка и содержание.
- 107.Алгоритм исследования: понятие, структура, разработка и содержание.
- 108.Принципы планирования исследования систем управления.
- 109.Исследование форм представления планов, их классификация.
- 110.Организация исследования: понятие, условия, требования, формы.
- 111.Технология исследования систем управления.
112. Состав и выбор технологических схем исследований.
113. Линейная, циклическая, параллельная и последовательная технологии исследования, их содержание и условия эффективности.
114. Технология рационального разветвления исследований, ее содержание и условия эффективности.
115. Технология исследования адаптивного типа, ее содержание и условия эффективности.
- 116.Технология случайного поиска в исследовании, ее содержание и условия эффективности.
117. Технология критериальной корректировки исследования (алгоритмическая), ее содержание и условия эффективности.
118. Матрица предпочтений (парных сравнений): назначение, разработка, анализ.
119. Матрица распределения административных функций управления: назначение, разработка, анализ.
120. Распределение и перераспределение ответственности с применением сетевой модели.

121. Консультирование как форма организации исследования систем управления: понятие, содержание и условия эффективности.
122. Виды консультационно-исследовательской деятельности.
123. Образовательно-исследовательские структуры в системе управления.
124. Возникновение и формирование обучающего менеджмента.
125. Необходимость и формирование интегрального исследовательского интеллекта.
126. Принципы формирования интегрального исследовательского интеллекта.
127. Типологические характеристики творческих индивидуальностей исследователей.
128. Организационно-технологические принципы деятельности интегрального исследовательского интеллекта.

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания:

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

4 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников, имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

3 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Практика управления возникла:

А. Вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена; Б. В XX веке, в ходе индустриализации промышленности;

В. Вместе с созданием Ф. Тейлором школы научного управления; Г. Вместе с возникновением системного подхода.

3. Что является целью управления?

А. Достижение организацией конечного результата.

Б. Создание необходимых условий для совместной работы коллектива. В. Согласование, координация совместной деятельности людей.

Г. Желаемое состояние управляемой системы. Д. Достижение организацией конечной цели. 4. Объект управления – это:

А. Подсистема управления, воспринимающая управляющие воздействия со стороны субъекта управления;

Б. Специалисты, осуществляющие сбор и обработку информации, разработку управленческих решений;

В. Процесс производства и реализации продукции. 5. Что определяет потребность в управлении?

А. Потребность и желание власти;

Б. Согласование совместной деятельности;

В. Стремление к высокой производительности труда;

Г. Обеспечение предсказуемости результатов деятельности. 6. Социотехнические системы – это:

А. Люди, участвующие в процессе производства; Б. Компьютер;

В. Станки с программным управлением;

Г. Компьютерные системы, заменяющие определенное число работников.

7. Универсальные принципы управления, применимые к любому объекту разработала школа: А. Научного управления;

Б. Административного управления; В. Человеческих отношений;

Г. Науки управления (количественная).

8. Эмерсон сформулировал 14 универсальных принципов, применимых к любой управленческой деятельности.

А. Да. Б. Нет.

9. Тейлор положил начало тщательному изучению отдельных операций и работ. А. Да. Б. Нет.

14. Основоположителем школы человеческих отношений является А. Маслоу. А. Да. Б. Нет.

10. Теория «7-S» разработана в рамках ситуационного подхода к управлению. А. Да. Б. Нет.

11. Элементами эффективной организации в теории «7-S» являются:

1. Стратегия.

2. Системы.

3. Штат.

4. Мотивация.

5. Стиль.

6. Дисциплина.

7. Единение команды.

8. Структура.

9. Децентрализация.

10. Участие в управлении.

11. Квалификация менеджеров.

12. Разделяемые ценности.

12. Автором теории X, Y, Z является Д. МакГрегор. А. Да. Б. Нет.

13. Принципы управления организациями в начале XXI века в большей степени определяют факторы:

А. Технологические;

Б. Социальные; В. Технические; Г. Экологические.

14. Совершенствование технологии обязательно приведет к повышению производительности труда.

А. Да. Б. Нет.

15. С чем связана неопределенность внешнего окружения? А. С числом и разнообразием внешних факторов.

Б. С количеством информации и ее достоверностью. В. Со скоростью изменения среды.

Г. С непредсказуемостью государственного воздействия на экономику. 16. Укажите факторы внутренней среды организации.

А. Потребители. Б. Технология.

В. Аппарат управления. Г. Персонал предприятия. Д. Поставщики.

Е. Организационная структура. Ж. Цели.

З. Организационная культура. И. Профсоюз.

17. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима

быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?

А. «Клуб».

Б. «Крепость».

В. «Бейсбольная команда». Г. «Школа».

18. Социальная ответственность организации состоит в:

А. Создании рабочих мест и получении прибыли.

Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.

В. Учете интересов общества.

Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.

19. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?

А. Морально-правовой. Б. Индивидуальный.

В. Утилитарный. Г. Справедливый.

20. Решения, принимаемые на основе прошлого опыта, знаний называются: А. Рациональными.

Б. Интуитивными.

В. Запрограммированными.

Г. Основанными на суждениях.

21. Какие функции раскрывают содержание процесса управления? А. Мотивация.

Б. Сбор и анализ информации. В. Коммуникация.

Г. Планирование.

Д. Целеполагание. Е. Принятие решений. Ж. Организация.

З. Выработка альтернатив. И. Контроль.

К. Организация выполнения решения.

22. Какие из перечисленных структур являются наиболее гибкими, адаптивными? Органическими?

А. Функциональная.

Б. Матричная.

В. Продуктовая.

Г. Линейная.

Д. Проектная.

Е. Штабная.

Ж. Структура, ориентированная на потребителя. З. Сетевая.

23. При производстве монопродукта наиболее предпочтительной является следующая организационная структура:

- А. Продуктовая;
- Б. Матричная;
- В. Линейно-функциональная;
- Г. Ориентированная на потребителя.

24. В чем преимущества дивизиональных структур? А. Обеспечивают единство руководства.

Б. Разграничивают стратегическое и оперативное управление. В. Решают проблему диверсификации.

Г. Снижают затраты на управление. Д. Устраняют дублирование функций.

Е. Ориентируют организацию на конечный результат. Ж. Делают работников участниками принятия решений.

25. Организации, работающие в неопределенной среде, больше нуждаются в горизонтальных связях, чем организации, работающие в определенной среде.

А. Да. Б. Нет.

26. Служба материально-технического снабжения производственной фирмы в организационной структуре управления имеет ... полномочия. А. Линейные; Б. Консультативные; В. Функциональные; Г. Рекомендательные.

27. Что из нижеперечисленного входит в состав конкурентных стратегий М. Портера? А. Стратегия роста.

Б. Стратегия дифференциации. В. Разработка товара.

Г. Стратегия лидерства в снижении издержек. Д. Стратегия сокращения.

Е. Стратегия «сбора урожая». Ж. Фокусирование.

З. Стратегия отсекающего лишнего. 28. Элементами любой стратегии являются:

А. Анализ среды.

Б. Синергия.

В. Распределение ресурсов. Г. Постановка целей.

Д. Соответствие среды и организации. Е. Конкурентные преимущества.

Ж. Определение сильных и слабых сторон организации. З. Масштаб.

И. SWOT – анализ.

29. Стратегическое планирование отличается от долгосрочного: А. Меньшей потребностью в информации для разработки плана;

Б. Трактовкой будущего;

В. Постановкой целей для организации «от достигнутого»;

Г. Акцентом на анализе перспектив организации, опасностей, возможностей, конкурентоспособности;

Д. Временными горизонтами планирования.

30. Что является главной характеристикой стратегии?

А. Прогноз развития организации в меняющейся экономической обстановке;

Б. Программа реального достижения запланированного результата; В. Совокупность изменений, отражающих объективные тенденции развития;

Г. Цель развития организации на перспективу;

Д. Пути и средства повышения эффективности управления. 31. Внешними вознаграждениями являются.

А. Продвижение по службе. Б. Значимость работы.

В. Личный кабинет.

Г. Расширение самостоятельности в работе. Д. Заработная плата. Е. Похвала.

32. Процессуальные теории мотивации изучают потребности, которые побуждают людей к действию.

А. Да. Б. Нет.

33. Мотивирующие факторы в теории Ф. Герцберга не влияют на уровень

удовлетворенности работой.

А. Да. Б. Нет.

34. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения? А. Величину заработной платы.

Б. Соответствие заработной платы затраченным усилиям.

В. Соотношение между оценками своих действий и действий других людей.

Г. Соответствие между затратами и результатами своего труда.

35. Теория ожиданий дает ответ на вопрос, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами, и насколько он готов добиваться результата в соответствии со сделанным выбором.

А. Да. Б. Нет.

36. Теория ожиданий подчеркивает важность взаимосвязей между потребностями, определенным поведением, вознаграждением и оценкой ценности вознаграждения.

А. Да. Б. Нет.

37. Авторами основных содержательных теорий мотивации являются: А. Ф.

Герцберг.

Б. Л. Портер и Э. Лоулер. В. П. Херси и К. Бланшард. Г. А. Маслоу.

Д. К. Альдерфер. Е. МакКлелланд. Ж. С. Адамс.

38. Ключевые навыки, которые обязан иметь руководитель при инновационном уровне принятия решений:

А. Стратегическое планирование; Б. Системное развитие;

В. Творческое управление; Г. Текущее планирование; Д. Создание рабочих групп.

39. Назовите причины возникновения неформальных групп. А. Соппротивление переменам.

Б. Чувство принадлежности. В. Взаимозащита.

Г. Достижение определенных целей.

Д. Осуществление социального контроля.

40. Исследования неформальных групп начал проводить:

А. А. Файоль; Б. Э. Мэйо; В. А. Маслоу; Г. Эмерсон.

41. На эффективность работы групп не влияют следующие ее характеристики: размер, состав, роли ее членов.

А. Да. Б. Нет.

42. В эффективной команде ее члены выполняют только роли, ориентированные на достижение целей.

А. Да. Б. Нет.

43. Назовите определенные этапы развития группы. А. Достижение сплоченности. Б. Расформирование. В. Установление норм.

Г. Достижение целей.

Д. Появление неформального лидера. Е. Разрешение конфликтов.

Ж. Функционирование. З. Этап разногласий.

И. Создание команды.

44. Какое из следующих утверждений более точно отражает социальный аспект управления человеческими ресурсами?

А. Счастливый работник – производительный работник.

Б. Рабочим необходимы межличностные контакты, чтобы быть удовлетворенными работой. В. Результативный рабочий – счастливый рабочий.

Г. После удовлетворения финансовых потребностей важной становится дружба в коллективе. 45. Концепция соответствия между человеком и работой предполагает:

А. Нахождение людей, которые имеют все необходимые навыки для выполнения работы.

Б. Подготовку и обучение работника, чтобы он лучше соответствовал работе.

В. Найм человека, который мог бы действительно наслаждаться выполнением этой специфической работы.

Г. Соответствие между характеристиками человека и характеристиками работы.

46. Формами проектирования работы являются:

А. Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.

Б. Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.

В. Упрощение работы, ротация, автономность.

Г. Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.

47. Нижеперечисленные темы собеседования могут причинить неприятности интервьюеру и фирме.

А. Национальность и семейное положение.

Б. Пол.

В. Наличие арестов и судимостей.

Г. Рост и вес.

Д. Наличие у кандидатов долгов.

48. Что является главной целью контроля?

А. Наказание нарушителей дисциплины;

Б. Основа для мотивации персонала;

В. Разработка новых направлений деятельности организации;

Г. Выявление отклонений фактического состояния системы управления от желаемого и ликвидация этих отклонений.

49. Формами производственного контроля являются:

А. Установление стандартов.

Б. Текущий контроль.

В. Сравнение результатов и стандартов.

Г. Измерение результатов деятельности.

Д. Исправление отклонений от стандартов.

Е. Предварительный контроль.

Ж. Заключительный контроль.

50. Характеристиками кланового контроля являются:

А. Подчинение сотрудников указаниям менеджеров.

Б. Ответственность и обязательства работников за выполняемую работу.

В. Высокая степень формализации через правила, иерархию, контролеров, системы контроля.

Г. Контроль осуществляется через корпоративную культуру, групповые нормы, социализацию и самоконтроль.

Д. Плоская структура, широкое участие в управлении, включая контроль качества, дизайн систем и организационное руководство.

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения

составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100–85	отлично
84–70	хорошо
69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

Вы обсуждаете с младшими руководителями своего подразделения вопрос, имеющий принципиальное значение. Тон разговора постоянно повышается. Появляется резкость в выражениях. На этом совещании находятся и несколько рядовых работников.

Что должен предпринять в этой ситуации старший руководитель?

Компетентностно-ориентированная задача № 2

На сегодняшнее утро вы для беседы вызвали подчиненного, который часто опаздывает на работу. Вы по стечению обстоятельств задержались дома и пришли на работу с опозданием. Подчиненный ждет вас.

Как вы поведете себя?

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Вы принимаете работников по личному вопросу. К вам стал часто приходиться сотрудник, который подробно и долго излагает свое недовольство обслуживанием в столовой,

приемом в медпункте, обращением вахтера. С каждым его приходом вы убеждаетесь, что человек повторяется, не беспокоясь о том, что отнимает у вас время, задерживает других посетителей.

Что бы вы предприняли на месте руководителя?

Компетентностно-ориентированная задача № 4

Вы проводите производственное совещание. Один из присутствующих, инженер Костин, резко высказался против вашего предложения, мотивируя свою точку зрения заботой об интересах коллектива. В душе вы не уважаете этого человека, считаете его обыкновенным «критиканом», плохим работником.

Как вы будете реагировать на выступление инженера Костина?

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдадут машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Компетентностно-ориентированная задача № 6

Один из ваших сотрудников говорит вам: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором вы мне сейчас говорили, вы всегда чем то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?»

Вы говорите: _____

Компетентностно-ориентированная задача № 7

Вы – руководитель отдела. Подчиненный, с которым вам приходится тесно работать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок.

Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Наконец, вашему терпению наступает предел.

Вы говорите: _____

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100–85	отлично
84–70	хорошо
69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.