Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение

высшего образования

**«Финансовый университет при Правительстве**

**Российской Федерации»**

**(Финансовый университет)**

**Краснодарский филиал Финуниверситета**

Кафедра Менеджмент и маркетинг

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА**

**Направление подготовки**

38.04.02 - Менеджмент

**Магистерская программа «Проектный менеджмент»**

**(программа подготовки магистров)**

**Форма обучения: очная**

Составитель: Артюшкова А.Ю. доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»

*Рекомендовано Ученым советом Краснодарского филиала*

*Финуниверситета (протокол № 48 от «15» февраля 2022 г.)*

*Одобрено кафедрой Менеджмент и маркетинг*

*(протокол № 12 от «12» февраля 2022 г.)*

**Краснодар**

**2022**

**Паспорт фонда оценочных средств**

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Современные теории менеджмента».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

**1****Описание показателей и критериев оценивания компетенций**

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикатора достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное  средство |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| «неудовлетворительно» | «удовлетворительно» | «хорошо» | «отлично» |
| *УК 4 -* *Способность к организации межличностных отношений и межкультурного взаимодействия, учитывая разнообразие культур* | | | | | |
| *1. Демонстрирует понимание разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия.* | | | | | |
| Знать:  - основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.) и их развитие в процессе межкультурного взаимодействия и организации межличностных отношений. | Фрагментарное представление об основных теориях современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.) и их развития в процессе межкультурного взаимодействия и организации межличностных отношений. | Неполные представления об основных теориях современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.) и их развития в процессе межкультурного взаимодействия и организации межличностных отношений. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных теориях современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.) и их развития в процессе межкультурного взаимодействия и организации межличностных отношений. | Сформированные систематические представления об основных теориях современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.) и их развития в процессе межкультурного взаимодействия и организации межличностных отношений. | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| Уметь:  - анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента. | Фрагментарное умение анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента | Несистематическое применение умений анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента | Сформированное умение анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| *2.* *Выстраивает межличностные взаимодействия путем создания общепринятых норм культурного самовыражения* | | | | | |
| **Знать**  теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса | Фрагментарное представление о теоретических основах межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса; | Неполные представления о теоретических основах межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса; | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы и представления о теоретических основах межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса; | Сформированные систематические представления о  теоретических основах межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| **Уметь**  - применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений. | Фрагментарное умение применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений; | Несистематическое умение применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений; | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений; | Сформированное умение применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| *3. Использует методы построения конструктивного диалога с представителями разных культур на основе взаимного уважения, принятия разнообразия культур и адекватной оценки партнеров по взаимодействию* | | | | | |
| **Знать**  основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации; | Фрагментарное представление об  основах межкультурного взаимодействия, специфики национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новых форм организации; | Неполные представления об  основах межкультурного взаимодействия, специфики национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новых форм организации; | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах межкультурного взаимодействия, специфики национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новых форм организации; | Сформированные систематические представления об  основах межкультурного взаимодействия, специфики национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новых форм организации; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| **Уметь**  налаживать взаимодействие в межкультурной среде; | Фрагментарное умение налаживать взаимодействие в межкультурной среде; | Несистематическое применение умений налаживать взаимодействие в межкультурной среде; | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение налаживать взаимодействие в межкультурной среде; | Сформированное умение налаживать взаимодействие в межкультурной среде; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| *ПКН-7 Способность самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечить их реализацию* | | | | | |
| *1. Реализует проекты по внедрению организационных изменений* | | | | | |
| ***Знать***   * основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений; * роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;   основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера; | Фрагментарное представление об основных этапах реализации проекта по внедрению организационных изменений;  о роли, функциях и задачах менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;  об основных концепциях взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера; | Неполные представления об  об основных этапах реализации проекта по внедрению организационных изменений;  о роли, функциях и задачах менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;  об основных концепциях взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера; | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных этапах реализации проекта по внедрению организационных изменений;  о роли, функциях и задачах менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;  об основных концепциях взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера; | Сформированные систематические представления об основных этапах реализации проекта по внедрению организационных изменений;  о роли, функциях и задачах менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;  об основных концепциях взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| ***Уметь***   * разрабатывать алгоритм и план организационных изменений; * анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации; * участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики; * разрабатывать программы организационных изменений на основе перехода от вертикальной   иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений; | Фрагментарное умение разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;  анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;  участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики;  разрабатывать программы организационных изменений на основе перехода от вертикальной иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений; | Несистематическое применение умений разрабатывать алгоритм и план организационных изменений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации; участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики; разрабатывать программы организационных изменений на основе перехода от вертикальной иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений; | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение разрабатывать алгоритм и план организационных изменений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации; участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики; разрабатывать программы организационных изменений на основе перехода от вертикальной иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений; | Сформированное умение разрабатывать алгоритм и план организационных изменений; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации; участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики; разрабатывать программы организационных изменений на основе перехода от вертикальной иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений; | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| 2. *Анализирует качество управления организацией* | | | | | |
| ***Знать***   * обязательность оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании; * методы оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру; * методический подход к оценке качества управления, учитывающий изменения условий деятельности предприятия;   практичность подхода к оценке качества управления. | Фрагментарное представление об  обязательности оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании;  о методах оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру; о методическом подходе к оценке качества управления, учитывающего изменения условий деятельности предприятия;  практичность подхода к оценке качества управления. | Неполные представления об  обязательности оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании;  о методах оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру; о методическом подходе к оценке качества управления, учитывающего изменения условий деятельности предприятия;  практичность подхода к оценке качества управления. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об  обязательности оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании;  о методах оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру; о методическом подходе к оценке качества управления, учитывающего изменения условий деятельности предприятия;  практичность подхода к оценке качества управления. | Сформированные систематические представления об  обязательности оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании;  о методах оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру; о методическом подходе к оценке качества управления, учитывающего изменения условий деятельности предприятия;  практичность подхода к оценке качества управления. | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| ***Уметь***   * определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления;   применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления | Фрагментарное умение определять внутренние проблемы и оценивать потребность в модернизации системы управления;  применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления | Несистематическое умение определять внутренние проблемы и оценивать потребность в модернизации системы управления;  применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определять внутренние проблемы и оценивать потребность в модернизации системы управления;  применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления | Сформированное умение определять внутренние проблемы и оценивать потребность в модернизации системы управления;  применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| *3. Учитывает при разработке управленческих решений их социальную значимость и ответственность, кросс- культурные различия* | | | | | |
| ***Знать:***   * основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения; способы и методы проведения компетентностного и методического анализов существующих систем управления и обоснованию предложений по их развитию | Фрагментарное представление об основах национально – культурного влияния при принятии управленческого решения; о способах и методах проведения компетентностного и методического анализов существующих систем управления и обоснованию предложений по их развитию | Неполные представления об основах национально – культурного влияния при принятии управленческого решения; о способах и методах проведения компетентностного и методического анализов существующих систем управления и обоснованию предложений по их развитию | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах национально – культурного влияния при принятии управленческого решения; о способах и методах проведения компетентностного и методического анализов существующих систем управления и обоснованию предложений по их развитию | Сформированные систематические представления об  основах национально – культурного влияния при принятии управленческого решения; о способах и методах проведения компетентностного и методического анализов существующих систем управления и обоснованию предложений по их развитию | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| **Уметь:**  использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации | Фрагментарное умение использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации | Несистематическое умение использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации | Сформированное умение использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| 1. *Владеет методами и инструментами обоснования, принятия и реализации управленческих решений* | | | | | |
| **Знать:**   * действующие концепции менеджмента на глобальном и национальном уровне; * этапы, инструменты и методы принятия организационно-управленческих решений; * принципы регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности; * основные стратегии принятия решений;   показатели социально-экономической эффективности работы предприятия, практику их применения. | Фрагментарное представление о действующих концепциях менеджмента на глобальном и национальном уровне;  об этапах, инструментах и методах принятия организационно-управленческих решений;  о принципах регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности;  об основных стратегиях принятия решений; о  показателях социально-экономической эффективности работы предприятия, практику их применения. | Неполные представления о действующих концепциях менеджмента на глобальном и национальном уровне;  об этапах, инструментах и методах принятия организационно-управленческих решений;  о принципах регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности;  об основных стратегиях принятия решений; о  показателях социально-экономической эффективности работы предприятия, практику их применения | Сформиро-ванные, но содержащие отдельные пробелы представления о действующих концепциях менеджмента на глобальном и национальном уровне;  об этапах, инструментах и методах принятия организационно-управленческих решений;  о принципах регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности;  об основных стратегиях принятия решений; о  показателях социально-экономической эффективности работы предприятия, практику их применения | Сформиро-ванные си-стематиче-ские пред-ставления о действующих концепциях менеджмента на глобальном и национальном уровне;  об этапах, инструментах и методах принятия организационно-управленческих решений;  о принципах регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности;  об основных стратегиях принятия решений; о  показателях социально-экономической эффективности работы предприятия, практику их применения | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |
| **Уметь:**   * применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности; * находить оптимальные организационно-управленческие решения; * применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; * участвовать в управлении   проектом, программе внедрения технологических и продуктовых инноваций или программе организационных изменений;   * прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;   разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию. | Фрагментарное умение применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности; находить оптимальные организационно-управленческие решения;  применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;  участвовать в управлении  проектом, программе внедрения технологических и продуктовых инноваций или программе организационных изменений;  прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;  разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию. | Несистематическое умение применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности; находить оптимальные организационно-управленческие решения;  применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;  участвовать в управлении  проектом, программе внедрения технологических и продуктовых инноваций или программе организационных изменений;  прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;  разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности; находить оптимальные организационно-управленческие решения;  применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;  участвовать в управлении  проектом, программе внедрения технологических и продуктовых инноваций или программе организационных изменений;  прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;  разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию. | Сформированное умение применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности; находить оптимальные организационно-управленческие решения;  применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;  участвовать в управлении  проектом, программе внедрения технологических и продуктовых инноваций или программе организационных изменений;  прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;  разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию. | Вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде практико-ориентированных и ситуационных заданий, тестовые задания |

**2****Задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения ОП ВО**

***2.1 Вопросы для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Вопросы | Правильный ответ |
| УК-4 | 1. Сколько этапов выделяют в развитии науки менеджмента? | 4 этапа |
| 2. Какая основная задача менеджмента? | Обеспечение существования предприятия на рынке |
| 3. Какая функция в менеджменте осуществляет установление постоянных и временных связей между всеми подразделениями организации? | Организации |
| 4. Является ли разработка, создание, максимальное использование и контроль социально-экономических систем сущностью менеджмента в современных условиях? | Да |
| 5. Какие основные факторы могут стимулировать изменения в организации? | Внешние и внутренние факторы |
| 6. Сколько выделяют школ в развитии науки управления? | Пять |
| 7. Что такое концепция бизнеса? | Описание бизнес-идеи |
| 8. К какому виду решения относится процесс и акт решения проблемы, которые ведут к достижению цели предприятия? | Управленческое |
| 9. Основным содержанием долгосрочных планов в менеджменте является определение? | Целей и стратегии |
| 10. Кто должен осуществлять контроль над выполнением поставленных задач перед коллективом? | Руководители |
| ПКН-7 | 11. Кто относится к среднему уровню менеджеров? | Руководители подразделений |
| 12. При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет? | Среднесрочное |
| 13. Как называется управленческая деятельность, обеспечивающая выявление причин отклонения желаемого состояния системы от фактического и осуществляющая разработку мер по устранению выявленных недостатков? | Анализ |
| 14. Могут ли управленческие роли быть независимы одна от другой? | Да |
| 15. Что подразумевается под результатом анализа сильных и слабых сторон организации, а также определения возможностей и препятствий ее развития?? | SWOT-анализ |
| 16. Что включает в себя процессный подход в менеджменте? | Описание бизнес-процессов организации |
| 17. Как называется процесс деления организации на блоки, которые могут называться отдельными отделами, отделениями или секторами? | Департаментализация |
| 18. Как называется процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям? | Мотивация |
| 19. Как называется концепция управления, которая отражает все функции управления: планирование, организацию, мотивацию и анализ? | Контроллинг |
| 20. Что является признаком бюрократического управления? | Формальный подход |

***2.2 Ситуационные задачи***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Ситуационные задачи ИЛИ Практико-ориентированные задания | Правильный ответ |
| УК-4 | 1. Для повышения конкурентоспособности руководство грузинской компании Х приняло решение о необходимости наладить взаимоотношения со своими партнерами из Китая. На деловых переговорах представитель компании Х преподнес своему китайскому партнеру кинжал ручной работы. К его удивлению, подарок не произвел должного впечатления. Можно сказать, что китайский партнер даже был расстроен.   Каковы причины такой реакции китайского партнера на подарок? | По этикету данной страны нельзя дарить подарки в виде ножа |
| 2. Старшего мастера как хорошего специалиста повысили в должности. Теперь он стал заместителем начальник цеха, однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что понижен в должности (до старшего мастера). Иван Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы? Какая потребность Сорокина была не удовлетворена? | Потребность в уважении и признании |
| 3. Является ли артефакт составления резюме при рассмотрении возможности работы в иностранной компании? | Да |
| 4. К Вам приходит сотрудник и требует повышения [заработной платы](https://pandia.ru/text/category/zarabotnaya_plata/). При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволиться, если ему не повысят заработную плату. Какая теория мотивации объясняет его поведение? | Теория обоснованных ожиданий В. Врума |
| 5. Для выявления мотивов сотрудника существует два способа: тесты и анкеты или интервью. Какая из этих форм является предпочтительной? | Интервью |
| 1. Ваша подчиненная сотрудница – бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания,   работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, т. к. работа – единственный источник ее доходов и она воспитывает дочь без мужа. Какой метод управления следует применить к Раисе, чтобы побудить ее выполнять свою работу качественно? | Метод авторитарного управления |
| 7. В акционерном предприятии во время фотографии рабочего дня был наказан старый кадровый рабочий Р.С. Ивановский. Он был депремирован на 50 процентов за появление в столовой раньше установленного срока. Через день после того, как был вывешен приказ о его наказании, Р.С. Ивановский обратился к мастеру, Т.О. Смоленцову с жалобой на то, что, он, не пообедав в положенное время, как требует организм, потом болеет, бывают приступы, которые за тем могут привести к больничной койке. Р.С. Ивановский отличился на работе знанием своего дела, имел солидный стаж работы наладчиком. Никогда не отказывал мастеру в его просьбах, исправно выполнял все его распоряжения. Приказ был издан без ведома мастера. Мастер пошел к начальнику цеха с просьбой отменить приказ о наказании Р.С. Ивановского, однако, начальник цеха отказал ему в просьбе.? Прав ли мастер, встав на защиту Р.С. Ивановского? | Да, прав |
| 8. Квалифицированный сотрудник на [вечерних курсах](https://pandia.ru/text/category/vechernie_kursi/) получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.  Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу? | Потребность уважения |
| 9. Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы. На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения. Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? | Автоматический контроль |
| 10. Вы руководитель отдела в компании сотовой связи. Вашему отделу продаж были обещаны бонусы. Ваши подчиненные испытали сильное разочарование, показатели продаж значительно снизились, а в коллективе царит напряженная обстановка. Некоторые сотрудники даже обратились к вам лично, чтобы выразить свое недовольство действиями компании. Что необходимо сделать в данной ситуации? | Организовать совещание |
| ПКН-7 | 11. Руководитель отдела компании озабочен продолжающимся нарушением правил компании относительно кофейных перерывов. Он отдал четкие указания, что для этой цели нельзя тратить более установленных 15 минут. Он издал несколько распоряжений по поводу нарушений правил кофейных порывов и лично беседовал с отдельными нарушителями. Похоже, что его служащие сопротивляются его стараниям, которые ни к чему не приводят. Какой подход необходим для решения проблемы? | Комплексный подход |
| 12. Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное здание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Какое единственно верное решение Вы примете? | Обратиться к вышестоящему руководителю |
| 13. Один из членов вашего коллектива внезапно заболел. Каждый сотрудник очень занят срочной работой. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. | Выполнение работы заболевшего другим сотрудникомза оплату |
| 14.  На беседу к Вам пришел подчиненный, которому Вы поручили контролировать исполнение важного решения. Он утверждает, что не успевает одновременно со своей текущей работой следить за деятельностью других людей, и требует, чтобы за эту дополнительную работу ему выплатили премию. Вы твердо знаете, что основная деятельность данного сотрудника занимает у него менее половины всего [рабочего времени](https://pandia.ru/text/category/vremya_rabochee/). Справедливы ли требования работника? | Нет |
| 15. Имеется информация об организации, где подчиненные обладают следующими характеристиками:  Не могут выполнить работу и не хотят брать на себя ответственность.  Какой стиль руководства следует применить в такой организации согласно теории жизненного цикла? | Директивный |
| 16. Постоянные нововведения в различных областях управления являются основой процветания любой компании. Вместе с тем нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением переменам. Какой стиль управления следует использовать, чтобы активизировать интерес к инновациям? | Демократический |
| 17. Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т. е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю.  Какой способ планирования является оптимальным? | Нет оптимального способа планирования |
| 18. В магазине с посменным графиком работы продавцов при организации выездной торговли возник вопрос о том, кто будет занят в этой торговой точке. Так как в этот день в магазине был наплыв покупателей, то нагрузка на работающую смену продавцов повысилась почти в 2 раза. Продавцы, находящейся на отдыхе, по разным причинам отказываются от предложенной работы. Имеют ли право продавцы отказаться от работы? | Да |

***2.3 Тесты***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Тестовые задания | Правильный ответ |
| УК-4 | 1. Организации, построенные на участии работников в управлении, предоставляющие своим членам возможность участвовать в решении вопросов, касающихся их работы:   1. партисипативные; 2. сетевые; 3. многомерные; 4. виртуальные. | 1 |
| 2. Наиболее эффективный путь профессионального роста для руководителя — это:  1) развитие собственных сильных сторон;  2) развитие собственных слабых сторон;  3) принятие имеющихся собственных знаний и навыков как данность;  4) без развития. | 1 |
| 3. Максимальное число уровней в «управленческой пирамиде» реальной организации:  1) три уровня;  2) сколько угодно уровней в зависимости от типа организации;  3) ограниченное число уровней в зависимости от типа организации;  4) один уровень. | 3 |
| 4. Смысл, какого подхода к управлению заключается в анализе конкретных факторов, влияющих на решение проблемы?  1) системный подход;  2) процессный подход;  3) ситуационный подход;  4) количественный подход. | 3 |
| 5. Ключевая особенность традиционных организаций это:  1) жесткая регламентация;  2) гибкие механизмы управления;  3) перевод на удаленную работу основной части сотрудников;  4) акцент на социальную мотивацию. | 1 |
| 6. Смысл, какой из управленческих функций состоит в побуждении подчиненных к действиям?  а) планирование;  б) структурирование;  в) мотивация;  г) контроль. | 3 |
| ПКН - 7 | 7. В условиях нестабильной рыночной ситуации:  1) возможно только текущее планирование;  2) возможно индикативное (адаптивное) планирование;  3) планирование вообще невозможно;  4) планирование возможно только при условии наличия необходимой информации. | 2 |
| 8. Одна из основных современных тенденций в сфере построения организационных структур:  1) переход от плоских структур к высоким структурам;  2) переход от жестких структур к гибким структурам;  3) переход от гибких структур к жестким структурам;  4) переход от линейной к пирамидальной. | 2 |
| 9. Согласно теории трансформаций систем управления Л. Грейнера кризис контроля:  1) завершает первый этап развития компании (развитие, основанное на творчестве);  2) завершает второй этап развития компании (развитие, основанное на руководстве);  3) завершает третий этап развития компании (развитие, основанное на делегировании);  4) завершает четвертый этап развития компании (развитие, основанное на координации). | 3 |
| 10. Какой из типов сопротивления организационным изменениям возникает при отсутствии программы переподготовки и обучения персонала:  1) Сопротивление, вызванное неопределенностью ситуации;  2) Сопротивление, вызванное отсутствием знаний и навыков работы в новых условиях;  3) Сопротивление, вызванное несогласием с программой изменений;  4) Сопротивление, вызванное неверием в руководителей. | 2 |
| 11. Вопросы радикального изменения бизнес-процессов исследуются в рамках такой концепции как:  1) Комплексное управление качеством;  2) Аутсорсинг;  3) Бенчмаркинг;  4) Реинжиниринг. | 4 |
| 12. Системный подход к управлению основывается на представлении об организации как:  1) закрытую систему, ориентированную на длительное существование благодаря безупречной работе каждого из ее элементов;  2) открытую систему, которая является совокупностью взаимосвязанных элементов, ориентированных на достижение целей в условиях меняющейся внешней среды;  3) систему взаимосвязанных элементов, каждый из которых выполняет одну присущую только ему функцию, которая обеспечивает существование организации в долгосрочной перспективе;  4) систему отношений, которая сложилась в коллективе. | 3 |

**3** **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний и умений, характеризующих степень сформированности компетенций**

**Форма промежуточной аттестации - экзамен**

**Критерии оценивания знаний и умений, характеризующих степень сформированности компетенций:**

*«отлично»* выставляется в том случае, если компетенция по дисциплине освоена. Оценка выставляется при получении обучающимся от 86 до 100 баллов. При этом он:

*знает:*

* основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.) и их развитие в процессе межкультурного взаимодействия и организации межличностных отношений;
* теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса;
* основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации;
* основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений;
* роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;
* основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера;
* обязательность оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании;
* методы оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру;
* методические подходы к оценке качества управления, учитывающие изменения условий деятельности предприятия;
* практичность подхода к оценке качества управления;
* основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения;
* способы и методы проведения компетентностного и методического анализов существующих систем управления и обоснованию предложений по их развитию;
* действующие концепции менеджмента на глобальном и национальном уровне;
* этапы, инструменты и методы принятия организационно-управленческих решений;
* принципы регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности;
* основные стратегии принятия решений;
* показатели социально-экономической эффективности работы предприятия, практику их применения.

*умеет:*

* + анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента;
  + применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений;
  + налаживать взаимодействие в межкультурной среде;
  + разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;
  + анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
  + участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики;
  + разрабатывать программы организационных изменений на основе перехода от вертикальной
  + иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений;
  + определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления;
  + применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления;
  + использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации;
  + применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности;
  + находить оптимальные организационно-управленческие решения;
  + применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;
  + участвовать в управлении
  + проектом, программе внедрения технологических и продуктовых инноваций или программе организационных изменений;
  + прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;
  + разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию.

*«хорошо»* выставляется в том случае, если компетенция по дисциплине освоена, но обучающийся транслирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о категориях и понятиях дисциплины. Оценка выставляется при получении обучающимся от 70 до 85 баллов. При этом он:

*знает:*

* основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.);
* теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса;
* основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации;
* основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений;
* роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;
* основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера;
* обязательность оценки качества управления с целью контроля за эффективностью развития компании;
* методы оценки качества управления на основе совокупности обобщенных показателей, имеющих иерархическую структуру;
* методические подходы к оценке качества управления, учитывающие изменения условий деятельности предприятия;
* практичность подхода к оценке качества управления;
* основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения;
* этапы, инструменты и методы принятия организационно-управленческих решений;
* принципы регламентации управленческой деятельности, особенности процесса принятия управленческих решений в операционной (производственной) деятельности;
* основные стратегии принятия решений.

умеет:

* + анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента;
  + применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений;
  + налаживать взаимодействие в межкультурной среде;
  + разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;
  + анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
  + участвовать в организации сетевого взаимодействия в условиях рыночной экономики;
  + разрабатывать иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений;
  + определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления;
  + применять методы и инструменты оценки, чтобы объективно оценить качество системы управления;
  + использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое и системное поведение участников бизнес – процессов в организации;
  + применять знания по менеджменту и организации управления, методы моделирования и оптимизации социально-экономических процессов в практической деятельности;
  + находить оптимальные организационно-управленческие решения;
  + применять методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;
  + прогнозировать возможные социально-экономические последствия реализации организационно-управленческих решений;
* разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию.

*«удовлетворительно»* выставляется в том случае, если компетенция по дисциплине освоена, но обучающийся транслирует неполные представления о категориях и понятиях дисциплины. Оценка выставляется при получении обучающимся от 50 до 69 баллов. При этом он:

*знает:*

* основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.);
* теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса;
* основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации;
* основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений;
* роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;
* основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера;
* основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения.

умеет:

* + анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента;
  + применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений;
  + налаживать взаимодействие в межкультурной среде;
  + разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;
  + анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
  + разрабатывать иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений;
  + определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления.

- *«неудовлетворительно»* выставляется в том случае, если компетенция не освоена, ответы содержат существенные ошибки и обучающимся получено менее 50 баллов. При этом он:

*не знает:*

* основные теории современного менеджмента (в т.ч мотивации, лидерства, стейкхолдеров, организационного поведения, организационной культуры и др.);
* теоретические основы межличностного взаимодействия для решения различных задач современного бизнеса;
* основы межкультурного взаимодействия, специфику национальных моделей бизнеса и управления, построения глобальных сетей и партнерств, новые формы организации;
* основные этапы реализации проекта по внедрению организационных изменений;
* роль, функции и задачи менеджера как администратора и лидера в современных условиях, с учетом изменений и прошлого опыта;
* основные концепции взаимодействия людей в организации, включая мотивацию, групповую динамику, коммуникации, лидерство и управление изменениями, в том числе национально – этнического и инновационного характера;
* основы национально – культурного влияния при принятии управленческого решения.

*не умеет:*

* + анализировать и сопоставлять эти теории, понимать национальные особенности бизнеса и менеджмента;
  + применять на практике теоретические принципы, методы и модели межличностных отношений;
  + налаживать взаимодействие в межкультурной среде;
  + разрабатывать алгоритм и план организационных изменений;
  + анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации;
  + разрабатывать иерархии к горизонтальной сетевой системе отношений;
  + определить внутренние проблемы и оценить потребность в модернизации системы управления.