

**Приложение ППСЗ по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование  
(специалист по информационным системам) 2024-2025 уч.г.: Комплект контрольно-оценочных  
средств учебной дисциплины ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«АЛЕКСЕЕВСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**Комплект  
контрольно-оценочных средств**

по учебной дисциплине

**ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности**

по специальности

**09.02.07 Информационные системы и программирование  
(специалист по информационным системам)**

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 декабря 2016 года № 1547, с учетом профессионального стандарта «Специалист по информационным системам», утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июля 2023 года № 586н.

Составитель:

Канищева Т.Д., преподаватель ОГАПОУ «Алексеевский колледж»

# 1. Паспорт комплекта оценочных средств

## 1.1 Область применения комплекта оценочных средств

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП 12 Менеджмент в профессиональной деятельности.

КОС включают контрольные материалы для проведения промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

КОС разработан на основании рабочей программы учебной дисциплины ОП 07 Экономика отрасли.

## 1.2 Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения программы:

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **уметь**:

- У1 Управлять рисками и конфликтами;
- У2 Принимать обоснованные решения;
- У3 Выстраивать траектории профессионального и личностного развития;
- У4 Применять информационные технологии в сфере управления производством;
- У5 Строить систему мотивации труда;
- У6 Управлять конфликтами;
- У7 Владеть этикой делового общения;
- У8 Организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности;
- У9 Выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования; определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности; презентовать бизнес-идею; определять источники финансирования.

В соответствии с ФГОС СПО в результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **знать**:

- 31 Функции, виды и психологию менеджмента;
- 32 Методы и этапы принятия решений;
- 33 Технологии и инструменты построения карьеры;
- 34 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;;
- 35 Основы организации работы коллектива исполнителей;
- 36 Принципы делового общения в коллективе;
- 37 Основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов;
- 38 порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты

Профессиональные (ПК) и общие (ОК) компетенции, которые актуализируются при изучении учебной дисциплины:

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста

ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

ПК 9.7. Осуществлять сбор статистической информации о работе веб-приложений для анализа эффективности его работы

ПК 9.10. Реализовывать мероприятия по продвижению веб-приложений в информационно-телекоммуникационной сети Интернет

ПК 11.1. Осуществлять сбор, обработку и анализ информации для проектирования баз данных

#### 1.4. Планируемые личностные результаты освоения рабочей программы

#### 1.4. Планируемые личностные результаты освоения рабочей программы

Личностные результаты реализации программы воспитания (дескрипторы)	Код личностных результатов реализации программы воспитания
Проявляющий активную гражданскую позицию на основе уважения закона и правопорядка, прав и свобод сограждан, уважения к историческому и культурному наследию России. Осознанно и деятельно выражающий неприятие дискриминации в обществе по социальным, национальным, религиозным признакам; экстремизма, терроризма, коррупции, антигосударственной деятельности. Обладающий опытом гражданской социально значимой деятельности (в студенческом самоуправлении, добровольчестве, экологических, природоохранных, военно-патриотических и др. объединениях, акциях, программах). Принимающий роль избирателя и участника общественных отношений, связанных с взаимодействием с народными избранниками	ЛР 2
Проявляющий и демонстрирующий уважение к труду человека, осознающий ценность собственного труда и труда других людей. Экономически активный, ориентированный на осознанный выбор сферы профессиональной деятельности с учетом личных жизненных планов, потребностей своей семьи, российского общества. Выражающий осознанную готовность к получению профессионального образования, к непрерывному образованию в течение жизни Демонстрирующий позитивное отношение к регулированию трудовых отношений. Ориентированный на самообразование и профессиональную переподготовку в условиях смены технологического уклада и сопутствующих социальных перемен. Стремящийся к формированию в сетевой среде лично и профессионального конструктивного «цифрового следа»	ЛР 4

Осознающий и деятельно выражающий приоритетную ценность каждой человеческой жизни, уважающий достоинство личности каждого человека, собственную и чужую уникальность, свободу мировоззренческого выбора, самоопределения.  
Проявляющий бережливое и чуткое отношение к религиозной принадлежности каждого человека, предупредительный в отношении выражения прав и законных интересов других людей

ЛР 7

## **2.1. Контрольные вопросы к экзамену / дифференцированному зачету**

### **Вопросы теоретические**

1. Понятие менеджмента. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности.
2. Цели и задачи управления организациями.
3. История развития менеджмента.
4. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.  
История развития менеджмента.
5. Принципы планирования. Виды планирования. Основные этапы
6. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный.  
Основные этапы контроля.
7. Типы организационных конфликтов.
8. Методы управления конфликтами.
9. Природа и причины стресса.
10. Сущность управления персоналом.
11. Теоретические предпосылки процесса управления персоналом на основе передового отечественного и зарубежного опыта
12. Сущность отбора персонала.
13. Современные формы и методы отбора персонала.
14. Организация собеседование с персоналом.
15. Подбор и оценка персонала.
16. Порядок проведения инструктажа сотрудников
17. Особенности деятельности в сфере информационных систем и программирования.
18. Основные задачи организационно-управленческой деятельности (менеджмента) в сфере информационных систем и программирования

### **2.2. Тестовые задания**

**1. Историческим (-и) событием (-ями), повлиявшим (-и) на выделение менеджмента в самостоятельный вид профессиональной деятельности, явилась (-ось, -ись) ...**

- A. промышленная революция
- B. великие географические открытия
- C. движение реформации
- D. отмена крепостного права

**2. Системный подход к управлению предполагает ...**

- A. рассмотрение организации как совокупности взаимозависимых элементов (люди, структура, задачи, технология), которые

ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды

- В. рассмотрение управления как процесса, состоящего из серии непрерывных взаимосвязанных действий
- С. возможность использования различных методов управления в соответствии с конкретной ситуацией
- Д. переход от качественных оценок к количественным при помощи математических, статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок

**3. Совет директоров (наблюдательный совет) в акционерном обществе создается в случае, если число акционеров \_\_\_\_\_ человек.**

- А. свыше пятидесяти
- В. не меньше двадцати
- С. свыше десяти
- Д. не больше пятидесяти

**4. Функция планирования в процессе управления ...**

- А. определяет цели рыночной деятельности, необходимые для этого средства, разрабатывает методы, наиболее эффективные в конкретных условиях
- В. формирует структуру организации, обеспечивает ее всем необходимым для нормальной работы
- С. проводит количественную и качественную оценку результатов работы
- Д. активизирует работающих, побуждает их трудиться эффективно для реализации намеченных целей

**5. Система взглядов на управление, направленных на создание благоприятных условий труда, проявление заботы о своих работниках как факторов роста производительности труда, характерна для представителей ...**

- А. школы человеческих отношений
- В. научной школы менеджмента
- С. административной школы
- Д. поведенческой концепции

**6. Требование к структуре управления, предусматривающее достижение нужного эффекта от управления при минимальных затратах на управленческий аппарат, известно как ...**

- А. экономичность
- В. надежность
- С. гибкость
- Д. оперативность цели

**7. Факторы, которые не оказывают прямого немедленного воздействия на организацию, но тем не менее сказываются на ее деятельности в перспективе, относятся к**

- А. среде косвенного воздействия
- В. среде прямого воздействия
- С. микроокружению организации
- Д. внутренней среде организации

8. **Определение целей рыночной деятельности, необходимых для этого средств: разработка методов управления, наиболее эффективных в конкретных условиях, реализуются посредством функции ...**
- A. планирования
  - B. организации
  - C. мотивации
  - D. контроля
9. **Принцип участия при разработке планов организации реализуется посредством ...**
- A. учета мнения работников, реализующих составленные планы
  - B. обеспечения возможности изменять планы в зависимости от внешних обстоятельств
  - C. обязательного согласования составленного плана с вышестоящим руководством
  - D. согласованности планов отдельных подразделений с планами всей организации
10. **Совокупность главных целей организации и основных способов их достижения называется ...**
- A. стратегией
  - B. задачей
  - C. контрольным отчетом
  - D. положением о работ
11. **Определение перечня текущих и перспективных направлений деятельности предприятия, выделение приоритетов в стратегии, то есть тех основополагающих принципов и норм ведения деятельности, которые будут определять образ организации в перспективе, называется ...**
- A. миссией
  - B. стратегией
  - C. целью
  - D. тактикой
12. **Потребность успеха, согласно теории потребностей Д. Мак-Клелланда, проявляется как ...**
- A. стремление довести порученное задание до успешного результата
  - B. желание воздействовать на других людей
  - C. налаживание дружеских отношений в коллективе
  - D. стремление отстоять свою точку зрения при решении проблемы
13. **Контроль, предшествующий началу активной деятельности организации, состоящий в проверке готовности предприятия, его персонала, производственного аппарата, системы управления к работе, называется ...**
- A. предварительным
  - B. текущим
  - C. итоговым
  - D. всеохватывающим
14. **Метод риск-менеджмента, предполагающий передачу ответственности за возмещение предполагаемого ущерба сторонней организации, называется ...**
- A. страхованием

- В. диверсификацией
  - С. компенсацией
  - Д. локализацией
15. **Незапрограммированные решения требуются в ситуациях ...**
- А. которые являются новыми и сопровождаются неизвестными факторами
  - В. типичных, чаще всего повторяющихся
  - С. в которых известен конечный результат
  - Д. когда требуется строгое соблюдение установленных нормативов
16. **Власть, подразумевающая выполнение рекомендаций начальника, в силу исторически сложившихся норм поведения ...**
- А. является традиционной (законной)
  - В. основана на принуждении
  - С. является экспертной
  - Д. основана на вознаграждении
17. **Манера поведения руководителя по отношению к подчиненным называется ...**
- А. стилем руководства
  - В. формой власти
  - С. корпоративной культурой
  - Д. должностной инструкцией
18. **Способом осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующихся на власти, дисциплине и взысканиях, являются \_\_\_\_\_ методы управления.**
- А. административные
  - В. экономические
  - С. социальные
  - Д. психологические
19. **Общение, вызванное необходимостью осуществления управленческих функций с учетом обратной связи, называется \_\_\_\_\_ общением.**
- А. управленческим
  - В. неформальным
  - С. координационным
  - Д. деловым
20. **Процесс коммуникации может считаться эффективным в том случае, если ...**
- А. получатель продемонстрировал понимание идеи, произведя действия, которых от него ждал отправитель
  - В. получатель продемонстрировал понимание идеи, но его действия не оправдали ожиданий отправителя
  - С. информация была передана тому лицу, для кого она была предназначена
  - Д. был верно выбран канал передачи информации
21. **К проявлениям социально-этичного менеджмента относятся ...**
- А. уважение к ветеранам и старикам
  - В. уважение к результатам чужого труда

C. выбор в качестве целей организации заведомо аморальных ориентиров в надежде, что процесс их достижения будет вполне этичным

D. подбор кадров по принципу знакомства

**22. Форма проведения оперативных совещаний, при которой участники остаются на своих рабочих местах, а место сбора находится в виртуальной реальности, называется ...**

A. видеоконференцией

B. собранием

C. электронной почтой

D. автоматизированной системой

**23. Исследованием того, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения, занимаются \_\_\_\_\_ теории мотивации.**

A. процессуальные

B. содержательные

C. иерархические

D. критериальные

**24. Используя принцип Парето (80:20) в рабочей ситуации, руководителю рекомендуется ...**

A. первоначально решать немногочисленные «жизненно важные» проблемы, а затем - многочисленные «второстепенные»

B. первоначально решать многочисленные «второстепенные» проблемы, а затем - немногочисленные «жизненно важные»

C. самостоятельно решать все возникающие проблемы

D. максимально полно использовать делегирование полномочий при решении «жизненно важных» проблем

**25. Врожденные особенности человека, определяющие динамику протекания его психических процессов и обуславливающие реакции человека на внешние обстоятельства, называются ...**

A. темпераментом

B. характером

C. способностью

D. профессиональной пригодностью

**26. Управленческая деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации, называется ...**

A. контролем

B. организацией

C. планированием

D. мотивацией

**27. Риск, который связан с предпринимательской деятельностью, ориентированной на получение максимальной прибыли, и возникает в процессе реализации товаров и услуг, произведенных или закупленных предприятием, называется ...**

A. коммерческим

B. финансовым

C. имущественным

D. социальным

**28. Процесс принятия рационального решения начинается с этапа ...**

- A. диагностирования проблемы: установления симптомов и выявления причин ее возникновения
- B. выявления ограничений и критериев оценки
- C. определения альтернативных вариантов решения проблемы
- D. принятия решения

**29. В результате проведенного опроса сотрудников планового отдела организации деловые качества начальника отдела были охарактеризованы следующим образом: требователен, сочетает инициативный и творческий подход к выполняемой работе с сознательным соблюдением дисциплины, проявляет стремление делегировать полномочия и разделить ответственность. Такой стиль руководства можно охарактеризовать как ...**

- A. демократичный
- B. либеральный
- C. авторитарный
- D. попустительский

**30. Использование \_\_\_\_\_ методов управления предполагает участие коллектива в распоряжении материальными фондами, полученным доходом: использование материального стимулирования.**

- A. экономических
- B. социальных
- C. психологических
- D. организационных

**31. Факторы, снижающие эффективность общения, известны как**

- A. коммуникативные барьеры
- B. источники информации
- C. невнимательные собеседники
- D. получатели сообщения

**32. Порядок проведения совещания, заседания называется ...**

- A. регламентом
- B. программой
- C. протоколом
- D. повесткой

**33. Эффективная мотивация на групповом уровне осуществляется посредством ...**

- A. наличия особых стимулов, побуждающих оказывать другим членам группы помощь и поддержку
- B. выявления потребностей, побуждающих людей к действию
- C. выяснения ожидания специального вознаграждения конкретного работника в ответ на затраченные усилия
- D. создания системы признания заслуг за персональный вклад в развитие организации

**34. Причиной непроизводительного расходования рабочего времени, зависящей от работника, является ...**

- A. недостаточный уровень образования или квалификации
- B. ненужная дополнительная отчетность

- С. вызовы к руководству и ожидание приема
- Д. исполнение несвойственных функций

**35. Информационная система \_\_\_\_\_ поддерживает специалистов-исполнителей, обрабатывая данные о сделках и событиях (счета, накладные, зарплата, кредиты, поток сырья и материалов).**

- А. оперативного уровня
- В. стратегического уровня
- С. офисной автоматизации
- Д. обработки знаний

**36. Основным направлением деятельности менеджеров среднего уровня является ...**

- А. практическая реализация решений, в том числе организация взаимодействия функциональных подразделений компании
- В. определение основных направлений деятельности предприятия
- С. руководство деятельностью непосредственных исполнителей работы
- Д. контроль за работой рабочих структурных подразделений

**37. Системный подход к управлению предполагает ...**

- А. рассмотрение организации как совокупности взаимозависимых элементов (люди, структура, задачи, технология), которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды
- В. рассмотрение управления как процесса, состоящего из серии непрерывных взаимосвязанных действий
- С. возможность использования различных методов управления в соответствии с конкретной ситуацией
- Д. переход от качественных оценок к количественным при помощи математических, статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок

**38. К некоммерческим организациям относятся ...**

- А. образовательные учреждения
- В. производственные кооперативы
- С. государственные унитарные предприятия
- Д. акционерные общества

**39. Функцией менеджмента, призванной активизировать работающих, побудить их трудиться эффективно для реализации намеченных целей, является ...**

- А. мотивация
- В. планирование
- С. координация
- Д. контроль

**40. Количественный подход к управлению предполагает ...**

- А. переход от качественных оценок к количественным при помощи математических, статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок
- В. рассмотрение управления как непрерывной серии взаимосвязанных управленческих действий

- C. рассмотрение организации как совокупности взаимозависимых элементов, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды
- D. переход на изучение прошлого опыта деятельности организации в аналогичных ситуациях

**41. Конструкция предприятия, построенная таким образом, чтобы каждый ее элемент обеспечивал эффективное достижение цели организации, называется ...**

- A. структурой организации
- B. управлением фирмой
- C. подразделением предприятия
- D. технологией производства

**42. Предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом и в оговоренные сроки, называется ...**

- A. задачей
- B. целью
- C. технологией
- D. структурой

**43. Функция мотивации в рамках цикла менеджмента предполагает ...**

- A. моральное и материальное стимулирование персонала при выполнении задач по достижению целей организации:
- B. проверку выполнения деятельности и сравнение результатов с намеченными целями
- C. налаживание организационных отношений между различными подразделениями по выполнению решений
- D. количественную и качественную оценку и учет результатов работы

**44. Процесс текущего или оперативного планирования начинается с ...**

- A. выявления проблемы
- B. определения возможных действий
- C. анализа возможных последствий
- D. выбора единственно верного действия

**45. Стратегия характеризуется установлением достигнутого уровня или исключением некоторых направлений деятельности.**

- A. сокращения
- B. роста
- C. ограниченного роста
- D. стабильности

**46. Формирование согласованной работы персонала управления, учет прошлого опыта стратегического планирования реализуется посредством ...**

- A. организационных изменений
- B. координации и регулирования
- C. распределения ресурсов
- D. адаптации к внешней среде

**47. Потребность успеха, согласно теории потребностей Д. Мак-Клелланда, проявляется как ...**

- A. стремление довести порученное задание до успешного результата
- B. желание воздействовать на других людей
- C. налаживание дружеских отношений в коллективе
- D. стремление отстаивать свою точку зрения при решении проблемы

**48. Оценка выполнения организацией планов на основе сравнения полученных результатов с заданными является контролем.**

- A. итоговым
- B. предварительным
- C. текущим

**49. Относительная величина, характеризующая эффективность предпринимательской деятельности, представляющая собой отношение дохода к затратам, известна как ...**

- A. доходность
- B. устойчивость
- C. оборачиваемость
- D. период возврата инвестиций

**50. Задача, требующая оценки и разрешения, возникающая в ситуации, когда отмечается несоответствие фактического состояния желаемому или заданному, называется ...**

- A. проблемой
- B. управленческим решением
- C. конфликтом
- D. стрессом

**51. Возможность влиять на поведение других называется ...**

- A. властью
- B. компетенцией
- C. лидерством
- D. способностью

**52. В результате проведенного опроса сотрудников отдела сбыта организации деловые качества начальника отдела были охарактеризованы следующим образом: проявляет снисходительность к работникам, ему присущи отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными, имеет склонность перекладывать ответственность в принятии решений. Такой стиль руководства можно охарактеризовать как ...**

- A. либеральный
- B. авторитарный
- C. демократичный
- D. диктаторский

**53. Использование методов управления предполагает участие коллектива в распоряжении материальными фондами, полученным доходом: использование материального стимулирования.**

- A. экономических
- B. социальных
- C. психологических
- D. организационных

**54. К директивной форме распорядительной информации относится**

...

- A. приказ
- B. рекомендация
- C. просьба
- D. совет
- E. распоряжение, требование: к демократическим - рекомендация, совет, просьба.

**55. Кодирование в процессе коммуникации призвано ...**

- A. превратить идею в сообщение
- B. выступить средством обратной связи
- C. сформировать особый тип мышления собеседника
- D. определить оптимальный канал передачи информации

**56. Совокупность несистематизированных данных, полученных непосредственно из их источника и содержащих много лишних, ненужных сведений, представляет собой информацию.**

- A. первичную
- B. промежуточную
- C. итоговую
- D. производную

**57. Определение потребностей, побуждающих людей к действию, работе, характерно для ...**

- A. содержательных теорий мотивации
- B. процессуальных теорий мотивации
- C. теории ожидания
- D. теории справедливости

**58. Дисфункциональным последствиям конфликта можно отнести ...**

- A. увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения
- B. решение проблемы путем, приемлемым для всех сторон, в результате чего будут сведены к минимуму трудности при реализации решения
- C. снижение возможности группового мышления и синдрома покорности
- D. усиление сотрудничества между членами коллектива

**59. Реакция на стресс, при которой человек старается не терять бодрости, делая вид, что все хорошо и унывать нет причины, называется ...**

- A. отрицанием
- B. бездействием
- C. депрессией
- D. возмущением

**60. Отличительными особенностями являются: быстрая адаптация в новой обстановке, живой интерес к новым интересным проектам, частая смена настроения, потеря интереса к делам, если внешние раздражители долгое время остаются неизменными.**

**сангвиника**

- A. холерика
- B. флегматика
- C. механхолика

**Кейс-задания:**

### Кейс 1:

Сотрудники планового и производственного отделов не могут прийти к единому мнению по вопросу выработки индикативных показателей плана. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. В ходе затянувшейся дискуссии, стало понятно, что ее конечной целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. Руководитель, выслушав обе стороны, предлагает свой вариант решения проблемы, отличающийся от вариантов, предложенных сотрудниками, предположив, что это не даст преимуществ ни одной из конфликтующих сторон. Поскольку мнение руководителя в организации является решающим, предложенное решение было принято к действию.

Ситуация представляет собой конфликт ...

- A. межгрупповой
- B. внутриличностный
- C. между личностью и группой
- D. межличностный

### К дисфункциональным последствиям конфликта можно отнести ...

- A. увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения
- B. решение проблемы путем, приемлемым для всех сторон, в результате чего будут сведены к минимуму трудности при реализации решения
- C. снижение возможности группового мышления и синдрома покорности
- D. усиление сотрудничества между членами коллектива

### Состояние напряжения, которое возникает у личности под влиянием сильных внешних воздействий называется ...

- A. стрессом
- B. болезнью
- C. безучастностью
- D. неадекватным поведением

### Кейс 2:

Сотрудники планового и производственного отделов не могут прийти к единому мнению по вопросу выработки индикативных показателей плана. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. В ходе затянувшейся дискуссии, стало понятно, что ее конечной целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. Руководитель, выслушав обе стороны, предлагает свой вариант решения проблемы, отличающийся от вариантов, предложенных сотрудниками, предположив, что это не даст преимуществ ни одной из конфликтующих сторон. Поскольку мнение руководителя в организации является решающим, предложенное решение было принято к действию. Для решения конфликтной ситуации ее участники использовали такой структурный метод как ...

- A. координационные механизмы
- B. разъяснение требований к работе
- C. установление общеорганизационных комплексных целей
- D. система вознаграждения

### Кейс 3:

Сотрудники планового и производственного отделов не могут прийти к единому мнению по вопросу выработки индикативных показателей плана. Они

приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. В ходе затянувшейся дискуссии, стало понятно, что ее конечной целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. Руководитель, выслушав обе стороны, предлагает свой вариант решения проблемы, отличающийся от вариантов, предложенных сотрудниками, предположив, что это не даст преимуществ ни одной из конфликтующих сторон. Поскольку мнение руководителя в организации является решающим, предложенное решение было принято к действию. К дисфункциональным последствиям конфликта можно отнести ...

- A. увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения
- B. снижение производительности
- C. снижение возможности группового мышления и синдрома покорности
- D. усиление сотрудничества между членами коллектива

#### **Кейс 4:**

В декабре план продаж для коммерческого отдела был определен в размере 4 200 тыс. руб. (на 20% выше среднемесячного). На ноябрьском собрании коллектива руководство компании объявило, что с целью увеличения продаж и привлечения новых клиентов менеджеры по продажам могут более активно использовать инструменты гибкой ценовой политики (предлагать клиентам скидки в пределах установленных норм, отсрочку платежа при покупке большой партии товара и т.п.). Раньше в большинстве случаев подобные шаги должны были быть согласованы с руководством. В качестве дополнительного стимула работникам, выполнившим индивидуальный план продаж, руководство определило премию в размере 3% прибыли заключенных договоров. Анализ продаж по итогам месяца показал, что поощрение инициативы благоприятно отразилось на продажах, они выросли на 28% по сравнению со среднемесячными. При определении мотивации к труду руководство использовало теорию ожиданий, которая основана на том, что ...

- A. человек рассчитывает, что выбранный им тип поведения способен привести к удовлетворению или приобретению желаемого
- B. люди субъективно соотносят размер полученного вознаграждения с затраченными усилиями и сравнивают с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу
- C. уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий повлечет соответствующее вознаграждение
- D. работник большое значение придает окружающей среде, в которой выполняется работа

#### **Кейс 5:**

В декабре план продаж для коммерческого отдела был определен в размере 4 200 тыс. руб. (на 20% выше среднемесячного). На ноябрьском собрании коллектива руководство компании объявило, что с целью увеличения продаж и привлечения новых клиентов менеджеры по продажам могут более активно использовать инструменты гибкой ценовой политики (предлагать клиентам скидки в пределах установленных норм, отсрочку платежа при покупке большой партии товара и т.п.). Раньше в большинстве случаев подобные шаги должны были быть согласованы с руководством. В качестве

дополнительного стимула работникам, выполнившим индивидуальный план продаж, руководство определило премию в размере 3% прибыли заключенных договоров. Анализ продаж по итогам месяца показал, что поощрение инициативы благоприятно отразилось на продажах, они выросли на 28% по сравнению со среднемесячными. При постановке задач для персонала руководство использует \_\_\_\_\_ методы управления.

- A. экономические
- B. административные
- C. социальные
- D. психологические

#### **Кейс 6:**

В декабре план продаж для коммерческого отдела был определен в размере 4 200 тыс. руб. (на 20% выше среднемесячного). На ноябрьском собрании коллектива руководство компании объявило, что с целью увеличения продаж и привлечения новых клиентов менеджеры по продажам могут более активно использовать инструменты гибкой ценовой политики (предлагать клиентам скидки в пределах установленных норм, отсрочку платежа при покупке большой партии товара и т.п.). Раньше в большинстве случаев подобные шаги должны были быть согласованы с руководством. В качестве дополнительного стимула работникам, выполнившим индивидуальный план продаж, руководство определило премию в размере 3% прибыли заключенных договоров. Анализ продаж по итогам месяца показал, что поощрение инициативы благоприятно отразилось на продажах, они выросли на 28% по сравнению со среднемесячными. Согласно иерархии потребностей А. Маслоу, предоставление возможности проявить инициативу и ее поощрение способствует удовлетворению потребностей ...

- A. самовыражения
- B. самореализации
- C. безопасности
- D. физиологических

#### **Кейс 7:**

Для подведения итогов работы за первый квартал текущего года руководством фирмы «Атлант» было собрано производственное совещание. Произошло изменение ситуации на рынке холодильников, в результате чего на складе фирмы скопилось большое количество нереализованной продукции. Директором фирмы вся ответственность за упущения была возложена на коммерческого директора Петрова. Петров, в свою очередь, уведомил участников совещания о том, что уже в январе у него появилась тревога по поводу реализации холодильников и поэтому он дал устное указание начальнику отдела маркетинга Сидорову определить конъюнктуру рынка на февраль и март. Сидоров же на выдвинутые обвинения ответил, что впервые слышит об этом. Возник конфликт. Анализ конъюнктуры рынка, выявление конкурентов, изучение мнения покупателей представляют собой факторы

- A. среды прямого воздействия
- B. внутренней среды организации
- C. среды косвенного воздействия
- D. макрочреждения организации

## Критерии оценивания

**«5» «отлично» или «зачтено»** – студент показывает глубокое и полное овладение содержанием программного материала по УП, УД, МДК, практики, в совершенстве владеет понятийным аппаратом и демонстрирует умение применять теорию на практике, решать различные практические и профессиональные задачи, высказывать и обосновывать свои суждения в форме грамотного, логического ответа (устного или письменного), а также высокий уровень овладения общими и профессиональными компетенциями и демонстрирует готовность к профессиональной деятельности;

**«4» «хорошо» или «зачтено»** – студент в полном объеме освоил программный материал по УП, УД, МДК, практики, владеет понятийным аппаратом, хорошо ориентируется в изучаемом материале, осознанно применяет знания для решения практических и профессиональных задач, грамотно излагает ответ, но содержание, форма ответа (устного или письменного) имеют отдельные неточности, демонстрирует средний уровень овладения общими и профессиональными компетенциями и готовность к профессиональной деятельности;

**«3» «удовлетворительно» или «зачтено»** – студент обнаруживает знание и понимание основных положений программного материала по УП,

УД, МДК, практики но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических и профессиональных задач, не умеет доказательно обосновать свои суждения, но при этом демонстрирует низкий уровень овладения общими и профессиональными компетенциями и готовность к профессиональной деятельности;

**«2» «неудовлетворительно» или «не зачтено»** – студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, беспорядочно и неуверенно излагает программный материал по УП, УД, МДК, практики, не умеет применять знания для решения практических и профессиональных задач, не демонстрирует овладения общими и профессиональными компетенциями и готовность к профессиональной деятельности.

### 3. Информационное обеспечение

перечень учебных изданий, электронных изданий, электронных и Интернет-ресурсов, образовательных платформ, электронно-библиотечных систем, веб-систем для организации дистанционного обучения и управления им, используемые в образовательном процессе как основные и дополнительные источники.

#### **Основные источники:**

1. Менеджмент: учебник для СПО / В.И. Сетков.- М.: КНОРУС, 2021. – 150 с.
2. Менеджмент. Практикум: учебное пособие для студентов учреждений СПО/ Драчева Е.Л., Юликов Л.И.- 3-е изд., стер. - М.:ИЦ Академия, 2020.-304 с.

#### **Дополнительные источники:**

1. Конституция Российской Федерации: [офиц. текст: с учетом поправок, внесенных законами РФ от 30 дек. 2009 г. № 6-ФКЗ и от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ]. - М.: Ось-89, 2010. - 47 с.
2. Басовский Л.Е. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2011.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. - М.: МГУ, 2009.
4. Мескон М.Х., Альберт М. Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2010.
5. Зиновьев, В. Н. Менеджмент: учебное пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. - Москва: Дашков и К, 2010. - 477 с.
6. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. - Ростов-н-Дону: Феникс, 2012. - 452 с.
7. Коротков, Э. М. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. - Москва : Юрайт, 2012. - 640 с.
8. Коротков, Э. М. Практический менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Коротков, Э. М.. - М. : ИНФРА-М, 2010. - 1 электрон. опт. диск(CD-R).

#### **Электронные издания (электронные ресурсы):**

1. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» Режим доступа: <http://www.gsom.spbu.ru/pubHshing/rjm/>
2. Видеоматериал «Сущность управления организацией» [https://yandex.ru/video/preview/?filmId=11934817674258362926&from=tabbar&parent-reqid=1606283450598352-965619123805992884900163-production-app-host-vla-web-yp-39&text=5+Видеоматериал+«Сущность + управления + организацией»](https://yandex.ru/video/preview/?filmId=11934817674258362926&from=tabbar&parent-reqid=1606283450598352-965619123805992884900163-production-app-host-vla-web-yp-39&text=5+Видеоматериал+«Сущность+управления+организацией»);
3. Видеоматериал «Контроль в управлении» [https://vandex/video/preview/filmId\\_12733791184230966104&text\\_Контроль в управлении](https://vandex/video/preview/filmId_12733791184230966104&text_Контроль_в_управлении);
4. Видеоматериал «Управление как вид профессиональной деятельности [https://yandex.ru/video/preview/filmId=17129161371870057000&text=Управление как вид профессиональной деятельности](https://yandex.ru/video/preview/filmId=17129161371870057000&text=Управление_как_вид_профессиональной_деятельности)

5. Видеоматериал «Функции управления персоналом <https://yandex.ru/video/preview/filmId=13737065451852986711&p=1&text> Функции управления персоналом
6. Видеоматериал «Управление конфликтами и стрессами в коллективе [https://vandex.m/video/preview/filmId\\_1542520528282627407&text](https://vandex.m/video/preview/filmId_1542520528282627407&text) Управление конфликтами и стрессами в коллективе
7. Видеоматериал «Кадровая политика [https://vandex.ru/video/preview/filmId\\_10497039997877909328&text](https://vandex.ru/video/preview/filmId_10497039997877909328&text) Кадровая политика

**Цифровая образовательная среда СПО ПРОФобразование:**

- Панцуркина, Т. К. Основы менеджмента : учебное пособие для СПО / Т. К. Панцуркина. - Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 133 с. — ISBN 978-5-4488-0808-1, 978-5-4497-0472-6. — Текст : электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО ПРОФобразование : [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/96023> (дата обращения: 06.09.2020).- Режим доступа: для авторизир. пользователей
- Климович, Л. К. Основы менеджмента : учебник / Л. К. Климович. 3-е изд. — Минск : Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2018. — 280 с. — ISBN 978-985-

**Электронно-библиотечная система:**

IPR BOOKS - <http://www.iprbookshop.ru/78574.html>

**Веб-система для организации дистанционного обучения и управления им:**

Система дистанционного обучения ОГАПОУ «Алексеевский колледж» <http://moodle.alcollege.ru/>