

Приложение ППСЗ по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) 2024-2025 уч.г.: Комплект контрольно-оценочных средств учебной дисциплины ОП.07 Менеджмент

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

**Комплект
контрольно-оценочных средств**

**по учебной дисциплине
ОП.07 Менеджмент**

**для специальности
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)**

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 февраля 2018 г. № 69, с учетом профессионального стандарта «Бухгалтер», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н, профессионального стандарта «Аудитор», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 октября 2015 года № 728н и профессионального стандарта "Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)", утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 года № 731н.

Составитель: Канищева Татьяна Дмитриевна, 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 07 Менеджмент.

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

КОС разработан на основании рабочей программы учебной дисциплины ОП 07 Менеджмент.

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

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

- оценивать ситуацию и принимать эффективные решения, используя систему методов управления;
- распознавать и анализировать управленческую задачу и/или управленческую проблему;
- определять этапы решения задачи;
- выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения управленческой задачи и/или управленческой проблемы;
- определять необходимые источники информации;
- использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения и личного трудового процесса;
- определять траектории профессионального развития и самообразования.
- применять в профессиональной деятельности приемы эффективного делового и управленческого общения;
- проводить работу по мотивации трудовой деятельности;
- грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке;
- уметь выстраивать взаимоотношения с представителями различных сфер и национальных, социальных и культурных формирований;
- формировать и поддерживать высокую организационную (корпоративную) культуру, применять стандарты антикоррупционного поведения;
- применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач;
- использовать современное программное обеспечение;
- пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках;

- различать особенности документации на разных языках и использовать их в процессе управления;
- различать особенности документации на разных языках и использовать их в процессе управления;
- применять современную научную профессиональную терминологию;
- учитывать особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
- налаживать коммуникации с организациями различных организационно-правовых форм и сфер деятельности.

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

- сущность и характерные черты современного менеджмента, история его развития;
- цикл менеджмента;
- внешняя и внутренняя среда организации;
- система методов управления;
- цели организации как элемент ее стратегии, классификация стратегий менеджмента по различным признакам;
- принципы построения организационной структуры управления (ОСУ), виды ОСУ;
- процесс принятия и реализации управленческих решений;
- номенклатура информационных источников, применяемых в профессиональной деятельности;
- приемы самоменеджмента;
- основы формирования мотивационной политики организации;
- стили управления, коммуникации, принципы делового общения;
- правила оформления документов и построения устных сообщений.
- содержание и значение особенностей коммуникативного общения в различных экономических, социальных, национальных и культурных сферах;
- содержание и значение организационной (корпоративной) культуры;
- основные виды современных информационных технологий и особенности их применения в различных отраслях и сферах экономики;
- особенности менеджмента в области профессиональной деятельности с учетом языка документации;
- современная научная и профессиональная терминология;
- методы планирования и организации работы подразделения;
- функции менеджмента в рыночной экономике: организация, планирование, мотивация и контроль деятельности различных экономических субъектов.

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 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

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

ПК 2.6. Осуществлять сбор информации о деятельности объекта внутреннего контроля по выполнению требований правовой и нормативной базы и внутренних регламентов;

ПК 4.5. Принимать участие в составлении бизнес-плана;

ПК 4.6. Анализировать финансово-хозяйственную деятельность, осуществлять анализ информации, полученной в ходе проведения;

ПК 4.7. Проводить мониторинг устранения менеджментом выявленных нарушений, недостатков и рисков.

Планируемые личностные результаты освоения рабочей программы

Личностные результаты реализации программы воспитания (дескрипторы)	Код личностных результатов реализации программы воспитания
Осознающий себя гражданином России и защитником Отечества, выражающий свою российскую идентичность в поликультурном и многоконфессиональном российском обществе и современном мировом сообществе. Сознательный свое единство с народом России, с Российским государством, демонстрирующий ответственность за развитие страны. Проявляющий готовность к защите Родины, способный аргументированно отстаивать суверенитет и достоинство народа России, сохранять и защищать историческую правду о Российском государстве	ЛР 1
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	ЛР 2

<p>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</p>	
<p>Демонстрирующий приверженность традиционным духовно-нравственным ценностям, культуре народов России, принципам честности, порядочности, открытости. Действующий и оценивающий свое поведение и поступки, поведение и поступки других людей с позиций традиционных российских духовно-нравственных, социокультурных ценностей и норм с учетом осознания последствий поступков. Готовый к деловому взаимодействию и неформальному общению с представителями разных народов, национальностей, вероисповеданий, отличающий их от участников групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие социально опасного поведения окружающих и предупреждающий его. Проявляющий уважение к людям старшего поколения, готовность к участию в социальной поддержке нуждающихся в ней</p>	<p>ЛР 3</p>
<p>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 профессионально конструктивного «цифрового следа»</p>	<p>ЛР 4</p>
<p>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</p>	<p>ЛР 7</p>
<p>Личностные результаты реализации программы воспитания, определенные отраслевыми требованиями к деловым качествам личности</p>	
<p>Соблюдающий в своей профессиональной деятельности этические принципы: честности, независимости, профессионального скептицизма, противодействия коррупции и экстремизму, обладающий системным мышлением и умением принимать решение в условиях риска и неопределенности</p>	<p>ЛР 13</p>
<p>Готовый соответствовать ожиданиям работодателей: проектно-мыслящий, эффективно взаимодействующий с членами команды и сотрудничающий с другими людьми, осознанно выполняющий</p>	<p>ЛР 14</p>

профессиональные требования, ответственный, пунктуальный, дисциплинированный, трудолюбивый, критически мыслящий, нацеленный на достижение поставленных целей; демонстрирующий профессиональную жизнестойкость	
Открытый к текущим и перспективным изменениям в мире труда и профессий	ЛР 15

2. Комплект оценочных средств

2.1. Контрольные вопросы к дифференцированному зачету

1. Менеджмент, его сущность и содержание, многообразие понятия.
2. Характерные стадии и виды менеджмента.
3. Менеджер, его место и роль в организации.
4. Особенности российского менеджмента.
5. Условия, предпосылки и исторические периоды возникновения менеджмента.
6. Основные школы (концепции) управления: их обзорная характеристика, отдельные представители, сильные и слабые стороны каждой концепции.
7. Научные подходы к управлению как к процессу: системный и ситуационный подход.
8. Основные функции управления: планирование, организация, координация, мотивация, контроль.
9. Краткая характеристика содержания функций.
10. Универсальные принципы управления и их трансформация в современных условиях.
11. Понятие, признаки, законы организации.
12. Внешняя и внутренняя среда организации.
13. Метод и разбор конкретных ситуаций.
14. Стратегический подход в управлении.
15. Этапы стратегического планирования.
16. Цели организации как элемент стратегии.
17. Классификация стратегий менеджмента по различным признакам.
18. Тактика менеджмента.
19. Понятие и элементы организационной структуры управления.
20. Правила формирования организационной структуры управления.
21. Обзорная характеристика основных типов организационной структуры управления.
22. Управленческая информация.
23. Новые информационные технологии.

- 24. Понятие и виды управленческих решений.
- 25. Понятие проблемы. Диагностика и определение проблемы.
- 26. Методы решения проблем в организации.
- 27. Понятие делового общения. Этика делового общения.
- 28. Деловой этикет. Виды и формы делового общения.
- 29. Понятие организационной культуры.
- 30. Понятие инноваций. Элементы инновационного менеджмента.
- 31. Сущность и функции финансового менеджмента. Сущность и элементы кадрового менеджмента

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
 - B. рассмотрение управления как процесса, состоящего из серии непрерывных взаимосвязанных действий
 - C. возможность использования различных методов управления в соответствии с конкретной ситуацией
 - D. 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.**
 - A. свыше пятидесяти
 - B. не меньше двадцати
 - C. свыше десяти
 - D. не больше пятидесяти
4. **Функция планирования в процессе управления ...**
 - A. определяет цели рыночной деятельности, необходимые для этого средства, разрабатывает методы, наиболее эффективные в конкретных условиях
 - B. формирует структуру организации, обеспечивает ее всем необходимым для нормальной работы

- C. проводит количественную и качественную оценку результатов работы
 - D. 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 ...
- A. школы человеческих отношений
 - B. научной школы менеджмента
 - C. административной школы
 - D. поведенческой концепции
6. Требование к структуре управления, предусматривающее достижение нужного эффекта от управления при минимальных затратах на управленческий аппарат, известно как ...
- A. экономичность
 - B. надежность
 - C. гибкость
 - D. оперативность цели
7. Факторы, которые не оказывают прямого немедленного воздействия на организацию, но тем не менее сказываются на ее деятельности в перспективе, относятся к
- A. среде косвенного воздействия
 - B. среде прямого воздействия
 - C. микроокружению организации
 - D. 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

- В. задачей
- С. контрольным отчетом
- Д. 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 ...

- А. миссией
- В. стратегией
- С. целью
- Д. тактикой

12. Потребность успеха, согласно теории потребностей Д. МакКлелланда, проявляется как ...

- А. стремление довести порученное задание до успешного результата
- В. желание воздействовать на других людей
- С. налаживание дружеских отношений в коллективе
- Д. 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 ...

- А. предварительным
- В. текущим
- С. итоговым
- Д. всеохватывающим

14. Метод риск-менеджмента, предполагающий передачу ответственности за возмещение предполагаемого ущерба сторонней организации, называется ...

- А. 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 ...

- A. стилем руководства
- B. формой власти
- C. корпоративной культурой
- D. должностной инструкцией

18.Способом осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующихся на власти, дисциплине и взысканиях, являются _____ методы управления.

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

2. Общение, вызванное необходимостью осуществления управленческих функций с учетом обратной связи, называется _____ общением.

- A. управленческим
- B. неформальным
- C. координационным
- D. деловым

3. Процесс коммуникации может считаться эффективным в том случае, если ...

- A. получатель продемонстрировал понимание идеи, произведя действия, которых от него ждал отправитель
- B. получатель продемонстрировал понимание идеи, но его действия не оправдали ожиданий отправителя
- C. информация была передана тому лицу, для кого она была предназначена
- D. был верно выбран канал передачи информации

4. К проявлениям социально-этичного менеджмента относятся ...

- A. уважение к ветеранам и старикам
- B. 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
- C. вызовы к руководству и ожидание приема
- D. исполнение несвойственных функций

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

- A. оперативного уровня
- B. стратегического уровня
- C. офисной автоматизации
- D. обработки знаний

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

- A. практическая реализация решений, в том числе организация взаимодействия функциональных подразделений компании
- B. определение основных направлений деятельности предприятия
- C. руководство деятельностью непосредственных исполнителей работы
- D. контроль за работой рабочих структурных подразделений

37. 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
- B. рассмотрение управления как процесса, состоящего из серии непрерывных взаимосвязанных действий
- C. возможность использования различных методов управления в соответствии с конкретной ситуацией
- D. переход от качественных оценок к количественным при помощи математических, статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок

38. К некоммерческим организациям относятся ...

- A. образовательные учреждения
- B. производственные кооперативы
- C. государственные унитарные предприятия
- D. акционерные общества

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

- A. мотивация
- B. планирование
- C. координация
- D. контроль

40. Количественный подход к управлению предполагает ...

- A. переход от качественных оценок к количественным при помощи математических, статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок
- B. 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 последствием 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

- А. холерика
- В. флегматика
- С. 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 ...

- А. межгрупповой
- В. внутриличностный
- С. между личностью и группой
- Д. межличностный

К дисфункциональным последствиям конфликта можно отнести ...

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

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

- А. стрессом
- В. болезнью
- С. безучастностью
- Д. 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 ...

- А. самовыражения
- В. самореализации
- С. безопасности
- Д. 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

- А. среды прямого воздействия
- В. внутренней среды организации
- С. среды косвенного воздействия
- Д. макроокружения организации

Критерии оценивания

«5» «отлично» или «зачтено» – студент показывает глубокое и полное овладение содержанием программного материала по УД, 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 овладение общими и профессиональными компетенциями и демонстрирует готовность к профессиональной деятельности;

«4» «хорошо» или «зачтено» – студент в полном объеме освоил программный материал по УД, 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 овладение общими и профессиональными компетенциями и готовность к профессиональной деятельности;

«3» «удовлетворительно» или «зачтено» – студент обнаруживает знание и понимание основных положений программного материала по УД 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 УД, не умеет применять знания для решения практических и профессиональных задач, не демонстрирует овладение 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 [Текст]: офиц. Текст. - М.: ЮристЪ,2011 - 63с.
2. Басовский Л.Е. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2017.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник.-М.: МГУ, 2018.
4. Мескон М.Х., Альберт М. Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2019.
- 5.Зиновьев, В. Н. Менеджмент: учебное пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. – Москва: Дашков и К°, 2017. – 477 с.
- 6.Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов-н-Дону: Феникс, 2018. – 452 с.
- 7.Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. – Москва : Юрайт, 2019. – 640 с.
8. Журнал " Менеджмент сегодня".
- 9.Журнал "Проблемы теории и практики управления".

10. Журнал "Менеджмент в России и за рубежом".

Электронные издания (электронные ресурсы):

1. Менеджмент в России и за рубежом [Электронный ресурс], –Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/>
2. Новый менеджмент [Электронный ресурс], –Режим доступа: <http://www.new-management.info/>
3. Журнал Топ-менеджер [Электронный ресурс], – Режим доступа: <http://www.officemart.ru/>
4. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс], – Режим доступа: <http://www.aup> .
5. Портал для менеджеров по персоналу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru>
6. Обширный сайт по предпринимательству и бизнесу образовательного характера. [Электронный ресурс], – Режим доступа: <http://e-trainings>

Цифровая образовательная среда СПО PROОбразование:

1. Цифровая образовательная среда СПО PROОбразование. Пазинская, Л. И. Социально-экономические аспекты современного общества: учебное пособие / Л. И. Пазинская. — Воронеж : Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2018. — 208 с. — ISBN 978-5-00032-379-3. — Текст: электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROОбразование : [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/88435> (дата обращения: 12.07.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система znanium.com
3. <http://www.urait.ru> - Электронная библиотека издательства ЮРАЙТ
4. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»
5. www.afdanalyse.ru - Экспресс-анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

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/>