Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Доцент с исп. обязанностей
зав.кафедрой ОНД
_____Е.Н. Хаматнурова
«28» 02 2023 г

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

основной профессиональной образовательной программы
подготовки специалистов среднего звена
по специальности СПО 09.02.07 Информационные системы и программирование

(базовая подготовка)

Лысьва, 2023

Фонд оценочных средств разработан на основе:

– Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «09» декабря 2016 г. № 1547 по специальности *09.02.07 Информационные системы и программирование;*

– рабочей программы учебной дисциплины *Менеджмент в профессиональной деятельности*, утвержденной «28» 02 2023 г

Разработчик: преподаватель 1 категории К.В. Кондратьева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании предметной (цикловой) комиссии *Гуманитарных и социально-экономических дисциплин* (ПЦК ГСЭД) «07» 02 2023 г., протокол № 7

Председатель ПЦК ГСЭД Е.А. Корвякова

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

В результате освоения учебной дисциплины ***Менеджмент в профессиональной деятельности*** обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО *09.02.07 Информационные системы и программирование* базовой подготовки следующими результатами обучения: знаниями, умениями, которые формируют общие и профессиональные компетенции.

Код ОК, ПК, ЛР	Умения	Знания
ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09 ПК 11.1 ЛР 5 – 9, 11 - 17	– управлять рисками и конфликтами; принимать обоснованные решения; выстраивать траектории профессионального и личностного развития; – применять информационные технологии в сфере управления производством; – строить систему мотивации труда; – управлять конфликтами; – владеть этикой делового общения; – организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности; – 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	– функции, виды и психологию менеджмента; – методы и этапы принятия решений; – технологии и инструменты построения карьеры; – особенности менеджмента в области профессиональной деятельности; – основы организации работы коллектива исполнителей; – принципы делового общения в коллективе; – основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов; порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты

Перечень общих компетенций элементы, которых формируются в рамках учебной дисциплины:

Код ОК	Наименование ОК
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

Перечень профессиональных компетенций элементы, которых формируются в рамках учебной дисциплины:

Код ПК	Наименование ОК
ПК 11.1	Осуществлять сбор, обработку и анализ информации для проектирования баз данных

После изучения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие личностные результаты:

Код ЛР	Характеристика ЛР
ЛР 5	демонстрирующий умение эффективно взаимодействовать в команде, вести диалог, в том числе с использованием средств коммуникации
ЛР 6	демонстрирующий навыки анализа и интерпретации информации из различных источников с учетом нормативно-правовых норм
ЛР 7	демонстрирующий готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности
ЛР 8	пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках
ЛР 9	проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, применять стандарты антикоррупционного поведения
ЛР 11	планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие в условиях развития информационных технологий, применяемых в различных отраслях народного хозяйства
ЛР 12	активно применяющий полученные знания на практике
ЛР 13	способный анализировать производственную ситуацию, быстро принимать решения
ЛР 14	работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами,

	руководством, клиентами;
ЛР 15	содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях
ЛР 16	использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности
ЛР 17	проявлять доброжелательность к окружающим, деликатность, чувство такта и готовность оказать услугу каждому кто в ней нуждается

1 МЕТОДЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1 Для текущего и рубежного контроля освоения дисциплинарных компетенций используются следующие методы:

- *Устный опрос;*
- *Тестирование;*
- *Наблюдение и оценка результатов практических занятий;*
- *Экспертная оценка результатов самостоятельной работы;*
- *Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной дисциплины.*

2 Формой промежуточной аттестации по учебной дисциплине является ***дифференцированный зачет,*** который проводится в сроки, установленные учебным планом и определяемые календарным учебным графиком образовательного процесса.

Таблица 1 – Методы и формы контроля и оценивания элементов учебной дисциплины

Элемент учебной дисциплины	Методы и формы контроля и оценивания		
	Текущий контроль	Рубежный контроль	Промежуточная аттестация
Тема 1 Сущность и характерные черты современного менеджмента	Устный опрос Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной дисциплины	Тестирование	

Тема 2 Основные функции менеджмента	Устный опрос Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной дисциплины	Тестирование	
Тема 3 Основы управления персоналом	Устный опрос Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной дисциплины	Тестирование	
Тема 4 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	Устный опрос Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной дисциплины	Тестирование	
Форма контроля			***Дифференцированный зачет***

Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала проводится в форме устного опроса студентов по темам учебной дисциплины.

Наблюдение и оценка результатов практических занятий

Типовые темы практических занятий приведены в РПД. Комплект заданий на практические занятия приведены в МУ по ПЗ по учебной дисциплине.

Защита отчетов по практическим занятиям проводится индивидуально каждым обучающимся в форме собеседования.

Экспертная оценка результатов самостоятельной работы

Задания для самостоятельной работы приведены в МУ по СРС по учебной дисциплине.

Качественная оценка определения научного кругозора, степенью овладения методами теоретического исследования и развития самостоятельности мышления студента.

Способом проверки качества организации самостоятельной работы студентов является контроль:

— корректирующий (может осуществляться во время индивидуальных консультаций по поводу выполнения формы самостоятельной работы);

— констатирующий (по результатам выполнения специальных форм самостоятельной работы);

— самоконтроль (осуществляется самим студентом);

— текущий (в ходе выполнения различных форм самостоятельной работы, установленных рабочей программой);

— промежуточный (оценка результата обучения как итога выполнения студентом всех форм самостоятельной работы).

Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной дисциплины

Осуществляется как наблюдение за процессом деятельности обучающегося в режиме реального времени. Является качественной оценкой освоения учебной дисциплины, учитываемой при промежуточной аттестации.

Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений проводится в форме тестирования (после изучения разделов учебной дисциплины).

2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ НА ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОМ ЗАЧЕТЕ

В результате промежуточной аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний:

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Показатели оценки результатов
Умение:	
– управлять рисками и конфликтами; принимать обоснованные решения; выстраивать траектории профессионального и личностного развития	Умеет управлять рисками и конфликтами; принимать обоснованные решения; выстраивать траектории профессионального и личностного развития
– применять информационные технологии в сфере управления производством	Умеет применять информационные технологии в сфере управления производством
– строить систему мотивации труда	Умеет строить систему мотивации труда
– управлять конфликтами	Умеет управлять конфликтами
– владеть этикой делового общения	Умеет владеть этикой делового общения
– организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности	Умеет организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности
– выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи	Умеет выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи
– презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности	Умеет презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности
– оформлять бизнес-план	Умеет оформлять бизнес-план
– рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования	Умеет рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования
– определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности	Умеет определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности
– презентовать бизнес-идею, определять источники финансирования	Умеет презентовать бизнес-идею, определять источники финансирования
Знание:	
– функции, виды и психологию менеджмента	Знает функции, виды и психологию менеджмента
– методы и этапы принятия решений	Знает методы и этапы принятия решений
– технологии и инструменты построения	Знает технологии и инструменты построения

карьеры	карьеры
– особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	Знает особенности менеджмента в области профессиональной деятельности
– основы организации работы коллектива исполнителей	Знает основы организации работы коллектива исполнителей
– принципы делового общения в коллективе	Знает принципы делового общения в коллективе
– основы предпринимательской деятельности	Знает основы предпринимательской деятельности
– основы финансовой грамотности	Знает основы финансовой грамотности
– правила разработки бизнес-планов	Знает правила разработки бизнес-планов
– порядок выстраивания презентации	Знает порядок выстраивания презентации
– кредитные банковские продукты	Знает кредитные банковские продукты

3 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии устного ответа

Критерии оценки	Оценка
обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	Отлично
обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого	Хорошо
обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого	Удовлетворительно
обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом	Неудовлетворительно

Критерии оценки практических занятий

1 активность работы на практическом занятии (выполнение всех заданий, предложенных преподавателем);

2 правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение понятий, идей, и т.д.);

3 полнота и одновременно лаконичность ответа (ответ должен отражать основные теории и концепции по раскрываемому вопросу, содержать их критический анализ и сопоставление);

4 умение формулировать собственную точку зрения, грамотно аргументировать свою позицию по раскрываемому вопросу;

5 культура речи (материал должен быть изложен хорошим профессиональным языком, с грамотным использованием соответствующей системы понятий и терминов).

Критерии оценки практического задания

Критерии оценки	Оценка
– практическое задание выполнено в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя – показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме – проявлен творческий подход – умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие практико-ориентированные выводы – работа выполнена без ошибок и недочетов или допущено не более одного недочета	**Отлично**
– практическое задание выполнено в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя – показан хороший уровень владения изученным материалом по заданной теме – работа выполнена полностью, но допущено в ней: а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета б) или не более двух недочетов	**Хорошо**
– практическое задание выполнено в установленный срок с частичным использованием рекомендаций преподавателя – продемонстрированы минимальные знания по основным темам изученного материала – выполнено не менее половины работы или допущены в ней: а) не более двух грубых ошибок; б) не более одной грубой ошибки и одного недочета; в) не более двух-трех негрубых ошибок; г) одна негрубая ошибка и три недочета; д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов	**Удовлетворительно**
– число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины задания – если обучающийся не приступал к выполнению задания или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий	**Неудовлетворительно**

Критерии оценивания тестов

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
86 - 100	70 - 85	51 69	68 и менее

Критерии результатов самостоятельной работы

При экспертной оценке результатов самостоятельной работы учитываются такие критерии::

- Глубина освоения знаний
- Источники информации
- Качество выполнения работы
- Самостоятельность изложения
- Творчество и личный вклад

– Соблюдение правил оформления

Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной дисциплины

Интегральная качественная оценка освоения учебной дисциплины, учитываемая при промежуточной аттестации.

Критерии оценки промежуточной аттестации (дифференцированный зачет)

Дифференцированный зачет по учебной дисциплине проводится в тестовой форме. После решения теста обучающийся выполняет практическое задание. К сдаче дифференцированного зачета допускаются обучающиеся, выполнившие задания практических занятий и получившие оценки не ниже «удовлетворительно» по результатам текущей аттестации.

Основой для определения оценки на дифференцированном зачете служит объём и уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного рабочей программой учебной дисциплины «Менеджмент в профессиональной сфере».

Критерии оценки	Оценка
Всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного программного материала, самостоятельно выполненные все предусмотренные программой задания, глубоко усвоенные основная и дополнительная литература, рекомендованная программой, активная работа на практических занятиях. Обучающийся разбирается в основных научных концепциях по изучаемой учебной дисциплине, проявивший творческие способности и научный подход в понимании и изложении учебного программного материала. Ответ отличается богатством и точностью использованных терминов, материал излагается последовательно и логично	Отлично
Достаточно полное знание учебно-программного материала. Обучающийся не допускает в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполнивший все предусмотренные программой задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную программой, активно работавший на практических занятиях, показавший систематический характер знаний по учебной дисциплине, достаточный для дальнейшей учебы, а также способность к их самостоятельному пополнению	Хорошо
Обучающийся показал знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, не отличавшийся активностью на практических занятиях, самостоятельно выполнивший основные предусмотренные программой задания, однако допустивший погрешности при их выполнении и в ответе на дифференцированном зачете, но обладающий необходимыми знаниями для устранения под руководством преподавателя наиболее существенных погрешностей	Удовлетворительно
обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях или отсутствие знаний	Неудовлетворительно

по значительной части основного учебно - программного материала, не выполнивший самостоятельно предусмотренные программой основные задания, допустивший принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не отработавший основные практические занятия, допускающий существенные ошибки при ответе, и который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей учебной дисциплине	

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО И РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ

Задания для оценки освоения

Темы 1 Сущность и характерные черты современного менеджмента

Типовые вопросы для устного опроса

1. Какими факторами обусловлено использование в теории и практике управления иностранного термина “менеджмент” в России?

2. Что такое принципы управления?

3. Что мы подразумеваем под определениями “объект управления” и “субъект управления”?

4. Каково, на ваш взгляд, наиболее полное, научно обоснованное определение менеджмента?

5. Каков смысл понятия “механизм управления”?

6. Каковы варианты определений менеджмента, часто употребляемые в практике управления?

7. Каким требованиям должна удовлетворять совокупность элементов управления организацией, чтобы ее можно было называть системой управления?

8. Какие уровни социально-экономических систем больше всего нуждаются в непосредственном управлении деятельностью людей?

9. Каковы главные отличительные черты социально-экономической системы четвертого уровня?

10. В чем заключаются характерные особенности управления социально-экономической системой четвертого уровня?

11. Каковы основные факторы развития общества, способствующие формированию теоретических школ менеджмента?

12. В чем заключается сущность первой классической научной школы управления?

13. Какие основные принципы положены в основу формирования административной школы управления?

14. В каких основных работах Ф. Тейлора изложены его взгляды на формы и методы повышения эффективности труда?

15. Что означает термин “функция управления”; каковы основные функции менеджмента, обозначенные А. Файолем?

16. Какие основные положения административной школы позволили Г. Форду добиться повышения производительности труда в автомобильной промышленности?

17. В чем заключаются направленность и содержание экспериментальных хоторнских исследований Э. Мэйо?

18. В чем сущность теоретических школ менеджмента, отражающих социальную направленность?

Типовой тест по Теме 1 Сущность и характерные черты современного менеджмента

1. Менеджмент – это:

а.Управление человеческим коллективом в процессе общественного производства
б. целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для достижения целей организации
в. управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами, компаниями и т.д.
г. деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений

2. Менеджмент как наука – это:

а.комплекс знаний о методах и способах управления производством
б. экономическая наука о способах подготовки, принятия и реализации управленческих решений в сфере производства
в. система методологических приемов и способов для изучения науки менеджмент
г. отрасль знаний со специфическим предметом и методами изучения закономерностей

3. Главное содержание менеджмента – это:

а. обеспечение эффективной деятельности организации по достижению ее целей
б. интегрированный процесс выработки решений по использованию ресурсов производственно-хозяйственной системы
в организация деятельности аппарата управления производственно-хозяйственной системы
г управление производством, кадрами и финансами для достижения поставленных целей

4. Кто такой менеджер?

а профессия, которую может освоить человек, независимо от его психофизических характеристик
б. человек, прошедший специальную подготовку и добивающийся результата посредством труда других людей
в.профессионал-организатор, обладающий определенной суммой знаний в сфере управления производством, технологии и экономики

г. субъект управления, должностное лицо в организации, обладающий знаниями и навыками управления, наделенный полномочиями и ответственностью

5. Что является основными факторами развития менеджмента?

а. разделение и кооперация труда, технико-технологический уровень производства

б. особенности и особый уровень производства, уровень развития науки и технологий

в. доминирующий способ общественного производства

г. уровень развития информационно-технического обеспечения производства и оснащенности управленческого труда

6. Что является объектом и субъектом менеджмента?

а. технические ресурсы

б. люди

в. финансовые ресурсы

г.технологии

7. Главной задачей менеджера является:

а. максимизация прибыли

б. организация труда персонала

в. получение максимальной отдачи от имеющихся ресурсов

г. налаживание системы внутрифирменных коммуникаций

8. Менеджмент и управление – это:

а. одно и то же

б. разные, но связанные между собой процессы

в. взаимосвязанные процессы, в которых менеджмент является особой областью управления

г. взаимосвязанные процессы, в которых управление является особой областью менеджмента

9. Использование какой функции менеджмента обеспечивает распределение работников по рабочим местам?

а. планирование

б. контроль

в. организация

г. мотивация

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

а. Аргентине

б. Бразилии

в. Польше

г. США

11. Что не является продуктом труда менеджера?

а. Выполненная функция

б. Решенная задача

в. Готовая продукция

г. Управленческое решение

12. В системе управления организацией - объект управления – это?

а. связующая подсистема
б. управляющая подсистема
в. финансовая подсистема
г. правляемая подсистема

13. В системе управления организацией - субъект управления - это?

а. управляющая подсистема
б. управляемая подсистема
в. связующая подсистема
г. финансовая подсистема

14. В какой из школ менеджмента были впервые выделены управленческие функции?

а. школа научного управления
б. школа человеческих отношений и школа поведенческих наук
в. административная или классическая школа управления
г. школа науки управления или математическая школа управления

15. Какая из теорий менеджмента больше других опиралась на использовании личного опыта менеджеров?

а. теория организационной культуры
б. количественная теория менеджмента
в. ситуационная теория менеджмента
г. теория массового обслуживания

16. Использование ситуационного подхода предполагает прежде всего:

а. анализ человеческих отношений в группе
б. систематическое нормирование труда сотрудников
в. развитие «ситуационного мышления»
г. все ответы неверны

17. Процессный подход рассматривает управление как
а. непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций
б. взаимодействие работников
в. определённую ситуацию
г. совокупность элементов системы

18. Кто был основоположником административной школы?
а. Гилбрет
б. Маслоу
в. Тейлор
г. Файоль

19. Какую задачу преследовала административная школа?

а. совершенствование управления организаций в целом
б. повысить эффективность на конкретных рабочих местах
в. определить лидера в трудовом коллективе
г. изучить межличностные отношения в коллективе

20. Какого подхода к менеджменту не существует?

а. процессный
б. динамический
в. ситуационный
г. системный

Задания для оценки освоения

Темы 2 Основные функции менеджмента

Типовые вопросы для устного опроса

1. В чем заключаются сущность и взаимосвязь основных функций управления?

2. В какой теоретической школе менеджмента определены функции управления?

3. В чем выражается определяющее значение функции планирования среди других функций менеджмента?

4. Чем отличается прогнозирование деятельности организации от стратегического планирования? 5. Каковы основные принципы рационального планирования и в чем их суть?

6. Какова сущность функции организации в системе менеджмента?

7. Каковы основные направления современной перестройки организационных структур управления?

8. Что понимается под мотивацией труда в системе менеджмента?

9. Какие факторы выступают первопричиной побуждения человека к трудовой деятельности?

10. Каковы главные элементы мотивационной теории А. Маслоу в иерархии потребностей?

11. Что лежит в основе побуждения личности к трудовой деятельности в современных социально-экономических условиях?

Типовой тест по теме 2 Основные функции менеджмента

1. Назовите организационную структуру управления, в которой линейные руководители координируют деятельность функциональных звеньев. Что это за структура?

— Дивизионная

— Линейно Функциональная

— Линейная

— Функциональная

2. Какая функция менеджмента приведена ниже: «Это процесс стимулирования себя и других к деятельности для достижения общих целей»?

— Планирование

— Планирование

— Мотивация

— Контроль

3. Какие теории мотивации базируются на потребностях?

— Процессуальные

— Содержательные

— Человеческих отношений

— Первоначальные

4. Пирамида потребностей по Маслоу предполагает:

— Необходимость удовлетворения потребностей человека высокой заработной платой и другими материальными стимулами

— Удовольствие только физиологических потребностей

— Удовольствие прежде всего потребностей во власти, успеха, причастности

— Удовольствие поэтапно первичных и вторичных потребностей человека

5. Модель Майкла Портера и Эдварда Лоулера состоит в:

— Определении мотивационных элементов цепи: затраты труда — удовольствие вознаграждением

— Создании иерархии управления

— Формировании содержательных мотивационных теорий

— Выборе эффективного стиля руководства в зависимости от ситуации

6. Какая функция менеджмента приведена ниже: «Это — процесс сравнения результатов?»

— Планирование

— Контроль

— Организация

— Мотивация

7. Что является объектом контроля в менеджменте:

— Результаты работы, методы работы

— Методы труда, непосредственно сотрудники

— Результаты работы, сотрудники как личность

—Организация, сотрудники

8. Какой вид контроля охарактеризован ниже: «Реализуется через правила, процедуры, поведение. Этот вид контроля используют относительно ресурсов «?

— Итоговый

— Производственный

—Предыдущий

— Текущий

9. Суть делегирования состоит:

— Установление приоритетов

— Передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена

— Передаче ответственности за свою работу на более низкий уровень управления

— В доверии к своим подчиненным

10. Что не включает в себя функция планирования?

— выбор целей и постановку задач планирования

— материальное стимулирование

— определение стратегии

— определение миссии

Задания для оценки освоения

Темы 3 Основы управления персоналом

Типовые вопросы для устного опроса

1.Раскройте сущность философии организации и философии управления персоналом организации.

2. Покажите различия английской, американской, японской и российской философии управления персоналом организации.

3.В чем заключается российская специфика при формировании философии управления персоналом?

4.Что такое концепция управления персоналом? Назовите составляющие концепции.

5.Дайте характеристику важнейших факторов, оказывающих воздействие на людей в организации.

6. Какие подсистемы входят в состав системы управления персоналом организации?

7.Какие подразделения являются носителями функций подсистем системы управления персоналом современной организации?

8.Сформулируйте и обоснуйте главную цель системы управления персоналом организации.

9. Назовите закономерности управления персоналом организации, раскройте их сущность.

10.Что такое принципы управления персоналом? Перечислите основные из них.

11.Раскройте сущность методов управления персоналом организации. Приведите их классификацию.

12.Что такое наем на работу?

13.Назовите преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.

14.Дайте характеристику эффективности различных источников найма персонала.

15.Сформулируйте правила, которыми следует руководствоваться при определении требований к кандидатам на должность руководителя или специалиста управления.

16.Дайте характеристику методам оценки и отбора персонала.

17.Раскройте содержание процедуры процесса отбора кандидата на занятие вакантной должности.

18.Что такое подбор и расстановка персонала? Чем отличается отбор персонала от подбора?

19.На каких принципах основывается подбор и расстановка кадров?

20.В чем заключается сущность профильного метода подбора и расстановки кадров?

21.Перечислите категории показателей, включаемых в каталог показателей, влияющих на подбор и расстановку кадров.

22.Что такое деловая оценка персонала? Какие виды или направления она включает?

23.Раскройте содержание программы адаптации персонала.

24.Из каких этапов складывается процесс текущей периодической оценки персонала организации?

Типовой тест по теме 3 Основы управления персоналом

1 На низшем уровне управления (производственный участок, функциональное подразделение) происходит …

a. разрабатываются стратегия менеджмента персонала

b. непосредственное руководство исполнителями

c. планирование производства

d. определяются объемы инвестирования в развитие персонала

2 Продукт (результат) менеджмента персонала имеет следующие измерения:

a. экономическое и социальное

b. плановый и фактический

c. психологический и энергетический

d. централизованный и децентрализованный

3 Совокупность средств, направляемых на финансирование деятельности в области менеджмента персонала это:

a. финансовое обеспечение менеджмента персонала

b. техническое обеспечение менеджмента персонала

c. правовое обеспечение менеджмента персонала

d. информационное обеспечение менеджмента персонала

4 Учет кадров должен обеспечивать сведения о:

a. деятельности организации в целом

b. распределения объема нагрузки на каждого работника

c. количество, изменение и состав персонала организации

d. расходов на персонал

5 Управление на верхнем уровне предусматривает:

a. управления исполнителями

b. планирование производства

c. организацию деятельности

d. формирование политики управления персоналом

6 Организация учета персонала непосредственно возлагается на:

a. службу безопасности

b. отдел кадров

c. отдел маркетинга

d. главного бухгалтера

7 Методы управления, с помощью которых создаются необходимые условия работы персонала, разрабатывается структура управления:

a. экономические

b. психологические

c. организационные

d. административные

8 Совокупность документов организационно-методического, нормативно-технического и технико-экономического характера, которые определяют нормы, правила, требования, характеристики и другие данные, используемые для решения задач организации труда и управления персоналом — это:

a. нормативно-правовое обеспечение менеджмента персонала

b. информационное обеспечение менеджмента персонала

c. научно-методическое обеспечение управления персоналом

d. кадровое обеспечение менеджмента персонала

9 Свойство человека беспристрастно оценивать других людей, события, явления, характеризующиеся противоречивыми чертами; способность с уважением относиться к мнению и убеждениям других людей, — это:

a. либеральность

b. толерантность

c. тактичность

d. объективность

10 Уровень профессиональной готовности работника к определенному виду работы — это:

a. квалификация

b. компетентность работника

c. профессиональная пригодность

d. структура персонала

11 Способность привлекать к себе людей благодаря формированию у них в процессе общения положительных эмоций — это

a. эмпатия

b. авторитет

c. толерантность

d. аттракция

12 Безработица, вызванная спадом производства, — это:

a. циклическая

b. фрикционная

c. структурная

d. временная

13 Структура, численность работников и Положение об отделе кадров утверждаются:

a. начальником службы безопасности

b. главным бухгалтером

c. высшим руководством предприятия

d. общим собранием руководителей подразделений

14 Соглашение между работником и собственником организации, согласно которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности, подчиняясь внутреннему трудовому порядке, а владелец предприятия — выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать необходимые для выполнения работы условия труда. Это …

a. трудовой договор

b. личная карточка

c. трудовая книжка

d. личное дело

15 Психологический механизм регуляции социально-психологического климата, который способствует превращению группы в сплоченный, саморегулируемый социальный организм, в котором усилия всего персонала направлены на достижение целей организации.

a. коммуникация

b. адаптация

c. идентификация

d. интеграция

16 Ощущение неудовлетворенности от реального или воображаемого контакта с другим человеком:

a. симпатия

b. притяжение

c. отторжение

d. антипатия

17 Субъектами управления персоналом в организации являются:

a. работники производственных и функциональных подразделений

b. линейные и функциональные руководители всех уровней управления, работники производственных и функциональных подразделений, которые обеспечивают руководителей необходимой для управления персоналом информацией или выполняют обслуживающие функции

c. только линейные

d. только функциональные руководители всех уровней управления

18 Основной рабочий документ отдела кадров, который отражает состояние укомплектования персонала предприятия, — это …

a. алфавитная книга

b. личное дело

c. штатно-должностная книга

d. личная карточка

19 Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации — это:

a. мотивация

b. побуждение

c. поощрение

d. стимулирование

20 Отдел организации труда и заработной платы:

a. устанавливает нормы труда, определяет плановую численность персонала по категориям, разрабатывает условия оплаты труда, планирует фонд заработной платы, ведет учет трудоемкости продукции

b. контролирует условия труда, соблюдение работниками правил техники безопасности, ведет учет травматизма, профзаболеваний и связанных с этим расходов

c. разрабатывает планы производства, от которых зависит численность и профессионально-квалификационная структура персонала

d. организует аренду, перемещения и увольнения работников

21 Штатно-должностная книга отражает:

a. организационную структуру предприятия

b. состояние укомплектования персонала

c. информацию о деятельности отдела кадров

d. сведения о руководящем составе

22 Функция руководителя, при которой он использует свои полномочия для обеспечения функционирования организации, разрабатывая и реализуя кадровую политику комплектования штатов, подбор, обучение, расстановку и перемещение кадров — это функция:

a. организатора

b. воспитателя

c. администратора

d. информационного центра

23 Стадия конфликта, на которой растет социальное напряжение, активизируются действия сторон:

a. расцвет

b. развертывание

c. затухания

d. зарождения

24 На низшем уровне управления происходит:

a. формулируется политика менеджмента персонала (кадровая политика), определяются объемы инвестирования в развитие персонала

b. разрабатывается стратегия менеджмента персонала, принимается решение о замещении ключевых постов

c. решение вопроса планирования производства, нормирования труда, организации деятельности, оплаты труда, замещение вакантных должностей

d. непосредственное руководство исполнителями

25 Социальная эффективность менеджмента персонала характеризуется следующими показателями качества трудовой жизни персонала (определите наиболее полный ответ):

a. динамика реальной заработной платы, содержание и условия труда, текучесть кадров, социально — психологический климат в трудовом коллективе

b. текучесть персонала, социально — психологический климат в трудовом коллективе

c. динамика реальной заработной платы, содержание и условия труда

d. прибыль, рентабельность, производительность, материальность, энергоемкость продукции

26 Соответствующая подготовка, знания, опыт и навыки работника для выполнения конкретных работ — это:

a. профессиональная пригодность

b. квалификация

c. компетентность работника

d. структура персонала

27 Совокупность данных, которые используют субъекты менеджмента персонала для решения таких задач, как планирование численности персонала, профессиональный подбор персонала, производственная и социальная адаптация новых сотрудников, регламентация должностных обязанностей, развитие персонала, охрана труда — это:

a. правовое обеспечение менеджмента персонала

b. информационное обеспечение менеджмента персонала

c. техническое обеспечение менеджмента персонала

d. финансовое обеспечение менеджмента персонала

28 Систематизированный по видам экономической деятельности сборник описаний профессий, которые приведены в классификаторе профессий, — это:

a. межотраслевые нормы и нормативы образовательных характеристик профессий работников

b. справочник квалификационных характеристик профессий работников

c. справочник образовательных характеристик профессий работников

d. межотраслевые нормы и нормативы

29 Методы воздействия на организационные трудовые конфликты, возникающие из-за неправильного распределения полномочий, недостатки в организации труда, системах стимулирования:

a. агрессивные ответные действия

b. межличностные

c. внутриличностные

d. структурные

30 Важными составляющими политики управления персоналом являются:

a. социальная политика организации

b. политика занятости

c. все ответы верны

d. политика трудовых доходов

Задания для оценки освоения

Темы 4 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности

Типовые вопросы для устного опроса

1. Разрешением каких проблем занимается менеджер?
2. Назовите управленческие роли менеджера.
3. Дайте характеристику деятельности такой роли менеджера, как распространитель.
4. Назовите три основных уровня менеджмента.

5. Какие типы менеджеров в зависимости от принадлежности к тому или иному уровню управления выделяют?

6. Перечислите тех, кого относят к менеджерам среднего звена.

7. Охарактеризуйте виды управленческого мастерства.

8. Какие профессионально важные качества менеджера?

9. Какие существуют методы оценки профессионально важных качеств менеджера?

10. Сколько этапов можно выделить в деловой карьере менеджера? Охарактеризуйте их.

Типовой тест по теме 4 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности

1. Какой из перечисленных признаков в наибольшей степени присущ профессиональной деятельности менеджера?

а) организация и управление человеческой деятельностью;

б) организация производства товаров и услуг;

в) удовлетворение потребностей рынка в сфере потребления;

г) интуиция и предвидение ситуации

2. Какую роль информация играет в структуре управления социально-экономической системой?

а) отражает меру определенности состояния социально-экономической системы;

б) характеризует степень разнообразия управляемой и управляющей систем в социальной экономике;

в) представляет собой совокупность сведений об управляемой системе, необходимых для управления.

3. Власть, построенная на личных качествах или способностях лидера, является…

а) диктаторской;

б) экспертной;

в) принудительной;

г) харизматической.

4. Какой вариант действий руководителя вы выберете в соответствии с психологическими принципами делового общения в качестве реакции на грубые и неправильные действия исполнителя:

а) временное отстранение от работы с последующим воспитательным и административным воздействием;

б) индивидуальную беседу о необходимости исключения подобных действий из практики поведения;

в) ходатайство об объявлении в приказе по организации взыскания с предупреждением о возможном увольнении;

г) ходатайство о понижении заработной платы.

5. Какой из перечисленных ниже признаков поведения и действий в наибольшей степени отличает конкретную личность как объект управления от окружающих людей?

а) высокий уровень профессиональной компетенции;

б) проявление воспитанности и культуры поведения;

в) психологические особенности отношения к окружающей действительности;

г) проявление инициативы и творчества в трудовой деятельности.

6. Что такое качество управленческого решения?

а) это полнота факторов функционирования и развития производства, которое отражает управленческое решение;

б) это соответствие решения потребностям производства;

в) это совокупность свойств управленческого решения, отражающих его необходимость, своевременность, целенаправленность и т. д.;

г) это тождественность решения целям управления.

7. В чем, по вашему мнению, заключается достоинство централизованных структур управления?

а) большее стимулирование инициативных исполнителей;

б) усиление контроля за деятельностью исполнителей;

в) возможность совершенствования управления крупными организациями;

г) экономия средств, расходуемых на управление

5 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме **дифференцированного зачета.**

Дифференцированный зачет по учебной дисциплине проводится в тестовой форме. После решения теста обучающийся выполняет практическое задание. К сдаче дифференцированного зачета допускаются обучающиеся, выполнившие задания практических занятий и получившие оценки не ниже «удовлетворительно» по результатам текущей аттестации.

Типовые вопросы и задания для подготовки к экзамену по учебной дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1.Сущность и содержание теории управления.

2.Эволюция управленческой мысли.

3. Теоретические основы менеджмента и его современное состояние.

4.Сущность и предмет менеджмента. Приведите различные трактовки понятия "Менеджмент" и поясните их взаимосвязь.

5.Факторы проектирования и распределение полномочий в организации.

6.Характеристика переменных: цели, задач, структуры, технологии, персонала (кадров).

7.Сопоставьте понятия менеджмента и управления, в чем Вы видите их идентичность и различие?

8.Что такое "элемент" структуры управления и в каких формах он может быть представлен? Охарактеризуйте их виды.

9.Охарактеризуйте в общем виде один из типов: управление по целям (результатам)

10. Дайте представление об организации, охарактеризуйте роль менеджеров в организации.

11 .Какие виды связей существуют между элементами структуры; связь структуры управления с целями.

12.Экономика менеджмента. В чем проблема экономики управления, надо ли экономить на управлении и как?

13.Какие виды разделения труда менеджеров Вам известны, назовите состав функций ролей менеджеров.

14.Новое в типах организационных структур. Адаптивные структуры.

15.От чего зависит эффективность управления. Принципы, определяющие эффективность современного менеджмента.

16.Охарактеризуйте общие функции управления (менеджмента), покажите их взаимосвязь.

17.Как можно оценить эффективность структуры управления?

18.Учет психологии и социального статуса личности в управлении.

19.Дайте понятие уровней управления, охарактеризуйте их применительно к конкретной организации.

20.Организационная структура внутрифирменного менеджмента. Состав и функции управленческих подразделений на предприятии: организация общего руководства, линейного и

функционального управления, управление различными сферами деятельности.

21.Группы и их значимость в управлении. Развитие неформальных организаций. Пути повышения эффективности групп.

22.Назовите подходы, школы менеджмента в последовательности их развития; в чем особенности развития российского менеджмента.

23.Понятие, принципы и свойства процесса управления; раскройте его содержание. Сущность технологии управления, ее отличие от технологии производства.

24.Власть, влияние, лидерство. Формы власти. Убеждение и участие.

25.Какие положения школы научного менеджмента применяются при управлении современной организацией.

26.Типология процессов управления, опишите различные типы и области их применения.

27.Теории лидерства. Поведенческий и ситуационный подходы к лидерству. Классификацией стилей лидерства.

28.Принципы менеджмента, их развитие.

29.Понятие, природа, классификация управленческих решений. Рациональное решение проблемы.

30.Развитие взглядов на понятие мотивации. Мотивация и вознаграждение.

31.Для чего нужна классификация целей, по каким критериям она осуществляется Отличие цели от задачи

32.Какую роль играют методы в процессе принятия решений? Дайте характеристику системы методов управления (общенаучных, конкретных, организации совместной деятельности людей)

33.Природа стресса и управление в стрессовых ситуациях.

34.Цели в системе управления. Для чего нужна формулировка общей цели организации.

35.Опишите проблемную ситуацию и влияющие на нее факторы.

36.Процессуальные теории мотивации.

37.Сформулируйте миссию какой-либо известной Вам организации и дайте обоснование своего подхода.

38.Роль моделирования и прогнозирования в процессе принятия решений.

39.Природа организационных изменений и управление ими. Организационное развитие.

40.Какова связь между целями организации и функциями менеджмента.

41.Реализация решений; организационные, материальные и личностные факторы.

42.Социальная ответственность бизнеса.

43.Соотношение цели, свойства и результата. Система, функции и типы целей.

44.Контроль в процессе принятия и реализации управленческих решений: сущность, процесс, поведенческие аспекты и характеристика эффективного контроля.

45.Этика и современное управление. Управленческий этикет.

46.Требования к целям; порядок их установления и согласования в организации.

47.Коммуникационный процесс и его влияние на эффективность управления.

48.Организация совещаний, заседаний.

49.Содержание управления: виды деятельности. Как меняется содержание функций менеджмента в условиях перехода организаций к рынку.

50.Межличностные коммуникации: характер, барьеры.

51.Деловые выступления, беседы.

52.Роль менеджмента в интеграции деятельности организации.

53.Как Вы представляете причины появления и суть школы человеческих отношений.

54.Внешняя среда предприятия: значение и характеристика.

55.Коммуникационное значение информации, ее свойства. Содержание и требования, предъявляемые к информации.

56.Проанализируйте особенности системного подхода к управлению.

57.Внешняя среда прямого действия.

58.Задачи и функции информационной системы.

59.В чем отличие ситуационного подхода от остальных научных школ и направлений.

60.Внешняя среда косвенного воздействия.

61.Организационные коммуникации и их совершенствование.

62.Внутренняя среда предприятия. Понятие внутренней среды и внутренних переменных.

63. Охарактеризуйте в общем виде один из типов: маркетинговое управление, стратегический менеджмент.

64.Современные виды информационных технологий.

65.В чем Вы видите необходимость и каковы основные черты новой системы взглядов на управление в современных условиях.

66.Диверсификация менеджмента: типология и выбор альтернатив. Какие существуют типы управления; как практически они формируются, выбираются из множества альтернатив?

67. Основы кадровой политики на предприятии.

68. Условия и факторы результативной работы менеджера.

69. Государственная служба, управление и этика.

70. Управление нововведениями и развитие теории управления.

Типовые практические задания

1**. Решить задачу:**

Общий объем трудозатрат на годовой выпуск продукции (ДСП) – 650000 нормо – часов. Плановый объем выпуска ДСП –220000куб.м. Фактические трудозатраты на выпущенную продукцию – 645000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 195000 куб.м. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 куб.м плит. Сделать вывод.

2. **Решить задачу:**

Товарная продукция в оптовых ценах 7500 тыс.руб. Себестоимость товарной продукции 6800 тыс.руб. Прибыль от внереализованных операций – 150 тыс.руб. Определить прибыль от реализации продукции основной деятельности предприятия, общую балансовую прибыль предприятия.

3. **Решить задачу:**

Определить показатели рентабельности производства (общую, расчетную) при условии: величина балансовой прибыли 800 тыс.руб., среднегодовая стоимость основных производственных фондов – 9600 тыс.руб., среднегодовая стоимость нормируемых оборотных средств составляет 35 % от стоимости основных фондов; освобождаются от платы производственные фонды на сумму 450 тыс.руб., плата за проценты краткосрочного банковского кредита 200 тыс.руб.

4. Описать стратегию открываемого бизнеса - магазина "Комплектующие для ПК" .

5. **Решить задачу:**

Определить показатели рентабельности производства (общую, расчетную) при условии: величина балансовой прибыли 800 тыс.руб., среднегодовая стоимость основных производственных фондов – 9600 тыс.руб., среднегодовая стоимость нормируемых оборотных средств составляет 35 % от стоимости основных фондов; освобождаются от платы

производственные фонды на сумму 450 тыс.руб., плата за проценты краткосрочного банковского кредита 200 тыс.руб.

6. Охарактеризовать этические принципы ведения бизнеса (семь принципов).

Принцип 1. Компании несут обязательства не только перед держателями акций, но и всеми, кто прямо или косвенно участвует в бизнесе. Ценность бизнеса для общества состоит в том, что он обеспечивает материальное благосостояние и занятость населения, а также предоставляет качественные товары и услуги по приемлемым ценам. Предприятия призваны сыграть определенную роль в улучшении жизненных условий своих клиентов, сотрудников, партнеров, инвесторов, выделяя им долю того состояния, которое они создали совместными усилиями. Поставщики и конкуренты тоже вправе рассчитывать на то, чтобы с ними обращались честно и справедливо. Как сознательные члены общества бизнесмены несут долю ответственности за то, как регионы, страны и весь мир буду выглядеть в будущем.

Принцип 2. Компании должны вносить свой вклад в социальный прогресс стран, в которых они действуют, обеспечивая эффективную производственную деятельность и помогая повышать благосостояние жителей этих стран. Компании должны способствовать экономическому и социальному развитию путем разумного использования ресурсов, свободной и честной конкуренции и совершенствования технологии, методов производства и т. д. Бизнес должен оказывать положительное воздействие на образование, права человека и общее оздоровление тех стран, в которых он действует.

Принцип 3. Коммерческая тайна имеет право на существование, однако бизнесмен должен понимать, что искренность, доброжелательность, честность, умение держать слово и открытость не только способствуют укреплению репутации и стабильности, но и обеспечивают четкость и эффективность сделок, особенно на международном уровне.

Принцип 4. Во избежание трений и для обеспечения свободной торговли, а также создания равных возможностей для конкуренции, справедливого отношения ко всем участникам бизнеса бизнесмен должен уважать законы. Кроме того, он должен признавать, что некоторые действия, даже законные, могут иметь нежелательные последствия.

Принцип 5. Компании должны объединить усилия по обеспечению прогрессивной и законной либерализации торговли, ослаблению местных ограничений, которые тормозят торговлю в целом, и при этом уважать политические цели каждой страны.

Принцип 6. Компании должны защищать и по возможности улучшать состояние окружающей среды, предотвращать нерачительное использование природных ресурсов.

Принцип 7. Компании не должны участвовать в действиях, попустительствующих взяточничеству, отмыванию денег или других действий, связанных с коррупцией. Недопустимы торговля оружием и другими материалами для ведения террористической деятельности, наркотиками, а также участие в иных видах организованной преступности.

Ключи к тестам

Ответы на тест по теме 3	Ответы на тест по теме 2	Ответы на тест по теме 3
1-в, 2-г, 3-а 4-г, 5-а, 6-б, 7-в, 8-в, 9-в, 10-г, 11-в, 12-г, 13-а,\ 14-в, 15-в, 16-в, 17-а, 18-г, 19-а, 20-б.	1. Линейно-функциональная 2. Мотивация 3. Содержательные 4. Удовлетворение поэтапно первичных и вторичных потребностей человека 5. Определении мотивационных элементов цепи: затраты труда — удовольствие вознаграждением 6. Контроль 7. Результаты работы, методы работы 8. Предыдущий (предварительный) 9. Передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена 10. Материальное стимулирование	**1.b — непосредственное руководство исполнителями** **2. a — экономическое и социальное** **3. a — финансовое обеспечение менеджмента персонала** **4. c — количество, изменение и состав персонала организации** **5. d — формирование политики управления персоналом** **6. b — отдел кадров** **7. c — организационные** **8. c — научно-методическое обеспечение управления персоналом** **9. d — объективность** **10.a — квалификация** **11.d — аттракция** **12.a — циклическая** **13.c — высшим руководством предприятия** **14.a — трудовой договор** **15.d — интеграция** **16.d — антипатия** **17.b — линейные и функциональные руководители всех уровней управления, работники производственных и функциональных подразделений, которые обеспечивают руководителей необходимой информацией или выполняют обслуживающие функции**

		18.c — штатно-должностная книга **19.a — мотивация** **20a — устанавливает нормы труда, определяет плановую численность персонала по категориям, разрабатывает условия оплаты труда, планирует фонд заработной платы, ведет учет трудоемкости продукции** **21 b — состояние укомплектования персонала** **22. c — администратора** **23. b — развертывание** **24. d — непосредственное руководство исполнителями** **25. a — динамика реальной заработной платы, содержание и условия труда, текучесть кадров, социально-психологический климат в трудовом коллективе** **26 .c — компетентность работника** **27.b — информационное обеспечение менеджмента персонала** **28.b — справочник квалификационных характеристик профессий работников** **29.d — структурные** **30. c — все ответы верны**
Ответы на тест по теме 4		
1. а — организация и управление человеческой деятельностью 2. в — представляет собой совокупность сведений об управляемой системе, необходимых для управления 3.г — харизматической 4. б — индивидуальную беседу о необходимости исключения подобных действий из практики поведения		

5. в — психологические особенности отношения к окружающей действительности

6.в — это совокупность свойств управленческого решения, отражающих его необходимость, своевременность, целенаправленность и т. д.

7. в — возможность совершенствования управления крупными организациями

Ответы на типовые практические задания

Дано:

- Плановые трудозатраты: 650 000 нормо-ч
- Плановый выпуск: 220 000 куб. м
- Фактические трудозатраты: 645 000 чел.-ч
- Фактический выпуск: 195 000 куб. м

Решение:

Плановая трудоемкость 1 куб. м:

$$\frac{650000}{220000} = 2,95 \text{ нормо-ч/куб. м}$$

Фактическая трудоемкость 1 куб. м:

$$\frac{645000}{195000} = 3,31 \text{ чел.-ч/куб. м}$$

Вывод:

Фактическая трудоемкость выше плановой на:

$$3,31 - 2,95 = 0,36 \text{ чел.-ч/куб. м}$$

или примерно на **12 %**.

Это означает, что эффективность использования труда снизилась: при меньшем фактическом выпуске продукции трудозатраты на единицу продукции возросли.

2. Задача про прибыль

Дано:

- Товарная продукция в оптовых ценах: 7500 тыс. руб.
- Себестоимость товарной продукции: 6800 тыс. руб.
- Прибыль от внереализационных операций: 150 тыс. руб.

Решение:

Прибыль от реализации основной продукции:

$$7500 - 6800 = 700 \text{ тыс. руб.}$$

Общая балансовая прибыль:

$$700 + 150 = 850 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ:

- Прибыль от реализации — **700 тыс. руб.**
- Балансовая прибыль — **850 тыс. руб.**

3 и 5. Задача про рентабельность производства

Дано:

- Балансовая прибыль: 800 тыс. руб.
- Среднегодовая стоимость ОПФ: 9600 тыс. руб.
- Нормируемые оборотные средства: 35 % от ОПФ
- Освобождаются от платы производственные фонды: 450 тыс. руб.
- Проценты за краткосрочный кредит: 200 тыс. руб.

Решение:

Нормируемые оборотные средства:

$$9600 \times 0,35 = 3360 \text{ тыс. руб.}$$

Общая стоимость производственных фондов:

$$9600 + 3360 = 12960 \text{ тыс. руб.}$$

Общая рентабельность:

$$\frac{800}{12960} \times 100\% = 6,17\%$$

Расчетная прибыль:

Расчетная прибыль:

$$800 - 450 - 200 = 150 \text{ тыс. руб.}$$

Расчетная рентабельность:

$$\frac{150}{12960} \times 100\% = 1,16\%$$

Если 450 тыс. руб. — это сумма фондов, освобождаемых от платы, и её нужно вычесть из базы:

$$12960 - 450 = 12510$$

$$\frac{150}{12510} \times 100\% = 1,20\%$$

Ответ:

- Общая рентабельность — **6,17 %**
- Расчетная рентабельность — **1,16 %** (или **1,20 %** при вычете освобождаемых фондов из базы).

4. Стратегия бизнеса: магазин «Комплектующие для ПК»

Миссия:
Обеспечить покупателей качественными комплектующими для ПК по доступным ценам с высоким уровнем консультационной поддержки и сервиса.

Цели:

- Занять устойчивую долю на локальном рынке.
- Достичь окупаемости в течение 1–2 лет.
- Получать стабильную прибыль за счёт роста продаж и повторных обращений.

Целевая аудитория:

- Геймеры и энтузиасты сборки ПК.
- Ремонтные мастерские и сервисные центры.
- Офисы, учебные заведения, студенты.
- Пользователи, модернизирующие старые компьютеры.

Ассортимент:
Процессоры, материнские платы, видеокарты, оперативная память, SSD/HDD, блоки питания, корпуса, системы охлаждения, периферия, кабели и аксессуары.

Конкурентные преимущества:

- Широкий ассортимент и наличие ходовых позиций.
- Квалифицированные консультации по совместимости.
- Гарантия и возможность возврата.
- Быстрая доставка или самовывоз.
- Программа лояльности и скидки постоянным клиентам.
- Онлайн-заказы и присутствие в соцсетях.

Маркетинг:

- SEO-продвижение сайта, контекстная реклама.
- Соцсети, обзоры, тематические ролики.
- Партнёрство с ремонтными мастерскими.
- Акции, бонусы, сезонные распродажи.

Локация:
Онлайн-магазин с пунктом выдачи или офлайн-точка рядом с транспортными узлами и жилыми районами.

Поставщики:
Официальные дистрибьюторы, прямые контракты с производителями, надёжные оптовые партнёры.

Финансы:
Стартовые вложения: аренда, закупка товара, оборудование, зарплата, реклама.
Основные доходы — розничная и мелкооптовая продажа.
Срок окупаемости зависит от оборота и наценки.

Риски:
Высокая конкуренция, колебания цен на комплектующие, логистические сбои, изменение спроса, быстрая смена поколений техники.

6. Семь этических принципов ведения бизнеса

1. **Ответственность перед всеми участниками.**
   Компания несёт обязательства не только перед акционерами, но и перед клиентами, сотрудниками, партнёрами, инвесторами, поставщиками и обществом.
2. **Вклад в социальный прогресс.**
   Бизнес должен способствовать экономическому и социальному развитию стран, где он работает, улучшать благосостояние, поддерживать образование, права человека и здоровье.
3. **Честность, открытость и надёжность.**
   Искренность, доброжелательность, умение держать слово укрепляют репутацию и делают сделки эффективными. Коммерческая тайна допустима, но не должна подменять честность.
4. **Уважение законов и справедливость.**
   Необходимо соблюдать законы, уважать участников рынка и обеспечивать равные возможности для конкуренции.
5. **Либерализация торговли.**
   Компании должны поддерживать прогрессивную и законную либерализацию торговли, снижение ограничений, но уважать политические цели каждой страны.
6. **Защита окружающей среды.**
   Бизнес обязан предотвращать нерачительное использование природных ресурсов и улучшать экологическую ситуацию.
7. **Недопущение коррупции и преступности.**
   Запрещено участвовать во взяточничестве, отмывании денег, торговле оружием, наркотиками и других видах организованной преступности.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ на 2026-2027 учебный год

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания ПЦК Подпись председателя ПЦК
1	На основании приказа от 24.03.2026 №109 «О внесении изменений в учебные планы СПО» внесены изменения в оббьем учебной нагрузки	31.08.2026 № 1 Председатель ПЦК ГСЭД _____/Л.А. Стругова