

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.04.2026 13:49:19
Уникальный программный ключ:
5cf0d6f89e80f49a334f6a4ba58e91f3326b9926

Приложение А

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Основы управленческой деятельности»

Уровень образования

специалитет

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Специальность

10.05.03 Информационная безопасность

автоматизированных систем

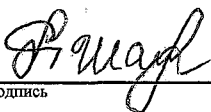
(код, наименование специальности)

Специализация

Безопасность открытых информационных систем

(наименование)

Разработчик



подпись

Шахпазова Р.Д.

(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры ГиМУ
«21» сентября 2021г., протокол № 1

Зав. кафедрой



подпись

Шабанова М.М.

(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2021

Содержание

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств	3
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля).....	3
2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП.....	4
2.1.2. Этапы формирования компетенций	7
2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания	10
2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования	10
2.2.2. Описание шкал оценивания	12
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП.....	13
3.1. Задания и вопросы для входного контроля.....	13
3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций.....	13
3.2.1. Контрольная работа №1.....	13
3.2.2. Контрольная работа №2.....	14
3.2.3. Контрольная работа №3.....	15
3.2.4. Тестовые задания по дисциплине: «Основы управленческой деятельности».....	16
3.3. Задания для промежуточной аттестации зачета и экзамена.....	33

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Основы управленческой деятельности» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по специальности 10.05.03 Информационная безопасность автоматизированных систем.

Рабочей программой дисциплины «Основы управленческой деятельности» предусмотрено формирование следующих компетенций:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

ОПК-5. Способен применять нормативные правовые акты, нормативные и методические документы, регламентирующие деятельность по защите информации.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, используемых по дисциплине «Основы управленческой деятельности»:

- *Контрольная работа*
- *Тест (для текущего контроля)*
- *Устный опрос*
- *Вопросы для проведения зачета*

2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Критерии оценивания	Наименование контролируемых разделов и тем ¹
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1.4 знает порядок принятия решений при возникновении проблемных ситуаций в профессиональной деятельности	Знать: основные понятия и методы в области управленческой деятельности; природу управленческой деятельности и основные тенденции ее развития; Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; Владеть: методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль);	№1-17
	УК-1.2.1 умеет критически анализировать проблемные ситуации и вырабатывать стратегию действий в ходе решения профессиональных задач		
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1.1 знает основные модели жизненного цикла проекта, его этапы и фазы, их характеристики и особенности	Знать: особенности организации управленческой деятельности; закономерности управления различными системами; понятие, виды, принципы и функции управленческой деятельности; Уметь: анализировать и планировать управленческую деятельность для повышения эффективности деятельности подразделений и организации в целом;	№1-17
	УК-2.2.1 умеет разрабатывать и реализовывать этапы проекта в сфере профессиональной деятельности		
УК-3. Способен организовывать	УК-3.1.1 знает содержание	Знать: факторы и элементы внешней и внутренней	№1-17

¹ Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	организации и руководства деятельностью рабочего коллектива (группы)	среды организации; возможности использования информационных технологий в управленческой деятельности; Уметь: правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в процессуальной и служебной документации; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач; принимать эффективные решения, используя различные модели и методы принятия управленческих решений; применять эффективные управленческие подходы для активизации трудового потенциала персонала организации. Владеть: основными теориями мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; анализа и оценки трудового потенциала организации.	
	УК-3.1.2 знает социально-психологические характеристики рабочего коллектива (группы)		
	УК-3.1.3 знает основы поддержания нравственных отношений в рабочем коллективе (группе)		
	УК-3.2.1 умеет организовывать работу коллектива (группы) для решения поставленных задач в сфере профессиональной деятельности		
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1.1 знает методы и средства самостоятельного решения задач в сфере профессиональной деятельности	Знать: методы осуществления контроля финансово хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов; факторы эффективности управленческой деятельности; Уметь: выбирать инструментальные средства для обработки финансовой, бухгалтерской и иной экономической информации и обосновывать свой выбор Владеть: навыками обоснования, выбора, реализации и контроля управленческого решения;	№1-17
	УК-6.1.2 знает основы деятельностного подхода		

ОПК-5. Способен применять нормативные правовые акты, нормативные и методические документы, регламентирующие деятельность по защите информации	ОПК-5.1.7 знает основные документы по стандартизации в сфере управления ИБ	Знать: социальную значимость своей профессии, цель и смысл государственной службы, выполнять гражданский и служебный долг, профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. Уметь: принимать эффективные решения, используя различные модели и методы принятия управленческих решений; применять эффективные управленческие подходы для активизации трудового потенциала персонала организации.	№1-17
	ОПК-5.2.6 умеет формировать политики информационной безопасности организации		

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине Основы управленческой деятельности определяется на следующих этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (Для проведения текущих аттестаций могут быть использованы оценочные средства, указанные в разделе 2)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (Для проведения промежуточной аттестации могут быть использованы другие оценочные средства)

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции					
		Этап текущих аттестаций					Этап промежуточной аттестации
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя		18-20 неделя
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация
1		2	3	4	5	6	7
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1.4 знает порядок принятия решений при возникновении проблемных ситуаций в профессиональной деятельности	Контрольная работа №1	Контрольная работа №2	Контрольная работа №3			Вопросы для проведения зачета
	УК-1.2.1 умеет критически анализировать проблемные ситуации и вырабатывать стратегию действий в ходе решения профессиональных задач						
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его	УК-2.1.1 знает основные модели жизненного цикла проекта, его этапы и фазы,	Контрольная работа №1	Контрольная работа №2	Контрольная работа №3			Вопросы для проведения зачета

жизненного цикла	их характеристики и особенности						
	УК-2.2.1 умеет разрабатывать и реализовывать этапы проекта в сфере профессиональной деятельности	Контрольная работа №1	Контрольная работа №2	Контрольная работа №3			Вопросы для проведения зачета
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1.1 знает содержание организации и руководства деятельностью рабочего коллектива (группы)	Контрольная работа №1	Контрольная работа №2	Контрольная работа №3			Вопросы для проведения зачета
	УК-3.1.2 знает социально-психологические характеристики рабочего коллектива (группы)						
	УК-3.1.3 знает основы поддержания нравственных отношений в рабочем коллективе (группе)	Контрольная работа №1	Контрольная работа №2	Контрольная работа №3			Вопросы для проведения зачета
	УК-3.2.1 умеет организовывать работу коллектива (группы) для решения поставленных задач в сфере профессиональной деятельности						
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы	УК-6.1.1 знает методы и средства самостоятельного решения задач в сфере профессиональной деятельности	Контрольная работа №1	Контрольная работа №2	Контрольная работа №3			Вопросы для проведения зачета

ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1.2 знает основы деятельностного подхода						
ОПК-5. Способен применять нормативные правовые акты, нормативные и методические документы, регламентирующие деятельность по защите информации	ОПК-5.1.7 знает основные документы по стандартизации в сфере управления ИБ	Контрольная работа №1	Контрольная работа №2	Контрольная работа №3			Вопросы для проведения зачета
	ОПК-5.2.6 умеет формировать политики информационной безопасности организации						

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР – курсовая работа;

КП – курсовой проект.

2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины Основы управленческой деятельности является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продemonстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

Показатели уровней сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и стобалльная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибалльная	двадцатибалльная	стобалльная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: – продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; – исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; – правильно формирует определения; – демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; – умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: – демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; – достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; – демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; – умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: – демонстрирует общее знание изучаемого материала; – испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; – знает основную рекомендуемую литературу; – умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: – незнания значительной части программного материала; – не владения понятийным аппаратом дисциплины; – допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; – неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; – неумение делать выводы по излагаемому материалу.

3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП

3.1. Задания и вопросы для входного контроля

1. Что изучает экономика?
2. Что понимается под микро- и макроэкономикой?
3. Конкурентоспособность фирмы
4. Определение рынка.
5. Основные элементы рынка.
6. Что такое конкуренция. Ее основные виды.
7. Типы государственного регулирования экономики.
8. Издержки. Их сущность и структура.
9. Дайте характеристику основным факторам производства.
10. Экономическая природа прибыли.
11. Экономические функции государства в экономике смешанного типа.
12. Экономическая политика в условиях инфляции.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для входной контрольной работ:

- оценка «отлично»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по дисциплине демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Обучающийся владеет терминологией, способен приводить примеры, высказывает свою точку зрения с опорой на знания и опыт;

- оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ логичен, выстроен, но совершены единичные ошибки. Не в полной мере владеет знаниями по всей дисциплине. Даны ответы на дополнительные, поясняющие вопросы;

- оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос не полный, с ошибками. Обучающийся путается в деталях, с затруднением пользуется профессиональной терминологией. Есть замечания к построению ответа, к логике и последовательности изложения. Не отвечает на дополнительные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно»: ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная, не используется профессиональная терминология. Ответы на дополнительные вопросы не даны или неверные.

3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций

3.2.1. Контрольная работа №1

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 5.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Вопросы к контрольной работе

1. Понятие и сущность теории управления, ее объект и предмет изучения
2. Методология теории управления

3. Цели и функции теории управления
4. Важнейшие элементы управленческого процесса
5. Теория научного управления
6. Административная теория А. Файоля
7. Бюрократическая теория М. Вебера
8. Теория человеческих отношений
9. Школа поведенческих наук
10. Школа социальных систем
11. Новая (количественная) школа
12. Современная парадигма управления
13. Ситуационный подход к управлению
14. Системный подход к управлению
15. Процессный подход к управлению
16. Понятие и общие характеристики организации.
17. Формальные и неформальные организации.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

3.2.2. Контрольная работа №2

Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 5.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 4.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Вопросы к контрольной работе

1. Суть управления, уровни управления.
2. Понятие внутренней среды организации
3. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия
4. Сущность и формы управленческой деятельности
5. Фасетная классификация управления
6. Понятие и классификация целей
7. Требования и принципы целеполагания
8. Дерево целей как метод целеполагания
9. Выработка стратегий и ее виды.
10. Основные и принципы и методы управления.

11. Стили управления
12. Делегирование полномочий
13. Внутрифирменное планирование как функция управления.
14. Организация как функция управления.
15. Типы организационных структур.
16. Мотивация как функция управления.
17. Содержательные теории мотивации
18. Процессуальные теории мотивации
19. Контроль как функция управления
20. Основные виды и процедуры внутрифирменного контроля.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

3.2.3. Контрольная работа №3

Время выполнения 45 мин.

- Количество вариантов контрольной работы - 6.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Вопросы к контрольной работе

1. Сущность, основные понятия и история российского прогнозирования
2. Виды прогнозирования
3. Этапы прогнозирования
4. Принципы прогнозирования
5. Методы прогнозирования и факторы, влияющие на выбор метода прогнозирования
6. Сущность коммуникации и анализ коммуникационного процесса в организации.
7. Элементы и этапы процесса коммуникации.
8. Препятствия на пути обмена информацией в межличностных и организационных коммуникациях.
9. Коммуникационные сети и стили.
10. Информационное обеспечение управления
11. Сущность инновационного менеджмента, субъекты и объекты управленческих инноваций
12. Управленческие инновации в административно-управленческой деятельности
13. Принципы организации управленческих инноваций
14. Процесс организации управленческих инноваций
15. Выработка стратегии изменений.

16. Реализация стратегии изменения.
17. Роль руководителя при проведении изменений.
18. Факторы эффективности менеджмента

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

3.2.4. Тестовые задания по дисциплине: «Основы управленческой деятельности»

- Время выполнения 90 мин.
- Количество вопросов 15 (по выбору и теме лекции).
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Общее количество педагогических тестовых материалов – 150 (10 вариантов по 15 вопросов)

К темам 1-2

1. Ответы на какие вопросы включает экономический выбор: (П)

1. Что производить?
2. Как производить?
3. Сколько производить?
4. Для кого производить?

Ответ: 1, 2, 4.

2. Что выступает в качестве объединяющего и управляющего фактора производства? (ПС)

1. Капитал.
2. Предпринимательские способности.
3. Земля.
4. Труд.
5. Информация.

Ответ: 1, 2.

3. Предмет науки управления, это: (П)

1. Природа управленческих отношений.
2. Труд людей в управлении.
3. Опыт управления.
4. Законы управления.
5. Методы управления.

Ответ: наиболее верный ответ – 1.

4. Что является источником власти и управления? (П)

1. Знания.
2. Техника.
3. Собственность.
4. Люди.

Ответ: 3.

5. Выберите критерии, по которым осуществляется разделение труда в управлении: (С)

1. Технология управления.
2. Функции управления.
3. Техника управления.
4. Профессиональная подготовка.
5. Иерархия управления.
6. Стиль управления.

Ответ: 1, 2, 4, 5.

6. В управлении различают следующие виды деятельности: (С)

1. Подготовку и принятие управленческих решений.
2. Производственную деятельность.
3. Деятельность по координации людей.
4. Деятельность организации на рынке товаров и услуг
5. Деятельность по строительству..

Ответ: 1, 3, 4.

7. В организации выделяют следующие уровни: (П)

1. Первичный.
2. Высший.
3. Вторичный.
4. Средний.
5. Низовой.

Ответ: 2, 4, 5.

8. Предметом рассмотрения теории управления являются: (П)

1. Организационно-управленческие отношения.
2. Организационно-экономические отношения.
3. Технологическая документация.

Ответ: 1, 2.

9. Процесс управления включает: (П)

1. Сбор информации.
2. Переработку ресурсов.
3. Переработку информации.
4. Передачу информации.
5. Хранение товаров.

Ответ: 1, 3, 4.

10. К характеристикам процесса управления относится. (С)

1. Цель управления.
2. Техника управления.
3. Функции управления.
4. Стиль управления.
5. Управленческие решения.
6. Структура управления.

Ответ: 1, 3, 5, 6.

11. Управление – это непрерывный целенаправленный, информационный процесс.....на коллективы людей и обеспечивающий соответствующее их поведение при изменяющихся внешних и внутренних условиях.

Ответ: воздействия.

12. Предметом управленческого труда является: (СП)
1. Ресурсы организации.
2. Информация.
3. Техника производства.
Ответ: 2.
13. Человек в управлении рассматривается как самое сильное.....преимущество. (П)
Ответ: конкурентное.
14. Динамику системы управления определяют: (С)
1. Цели управления.
2. Структура управления.
3. Функции управления.
4. Управленческие решения.
Ответ: 1, 3, 4.
15. Статику системы управления определяют: (С)
1. Функции управления.
2. Структура управления.
3. Технология управления.
4. Цели управления.
Ответ: 2.

К теме 3

1. Организация как система управления характеризуется: (ПС)
1. Наличием признаков, присущих системам управления.
2. Наличием оборудования.
3. Территориальным расположением.
Ответ: 1.
2. Назовите признаки сложных систем. (С)
1. Иерархическое расположение элементов системы.
2. Признак целостности.
3. Наличие внешней среды.
4. Эстетичность.
5. Наличие прямых и обратных связей.
Ответ: 1, 2, 3, 5.
3. Система управления, это: (С)
1. Совокупность работ, определяющих направление деятельности.
2. Совокупность взаимосвязанных элементов в пространстве, расположенных иерархически
3. Состав подразделений.
Ответ: 2.
4. Системный подход, это: (С)
1. Метод исследования систем.
2. Метод проектирования систем
3. Метод контроля систем.
Ответ: 1.
5. Организация в менеджменте, это: (П)
1. Процесс взаимодействия людей для реализации определенных целей.
2. Собрание независимых специалистов.
3. Объединение экспертов
Ответ: 1.
6. Система характеризуется следующими элементами: (П)
1. Входом.
2. Процессом.
3. Ценой.
4. Выходом.

Ответ: 1, 2, 4.

7. Организационная структура отражает: (П)

1. Строение системы управления.
2. Мотивацию персонала.
3. Техническое оснащение.

Ответ: 1.

8. Внутренняя среда организации, это: (П)

1. Исполнители и руководители.
2. Информационные связи.
3. Конкуренты.
4. Законы.

Ответ: 1, 2.

9. К факторам внешней среды относятся: (П)

1. Производственные мощности.
2. Потребители.
3. Экономические факторы.
4. Политические факторы.
5. Социальные факторы.

Ответ: 2, 3, 4, 5.

10. Определите правильную последовательность задач организации: (С)

1. Совершенствование структуры управления.
2. Увеличение прибыли.
3. Внедрение инноваций.
4. Производство продукции и услуг.

Ответ: 4, 2, 3, 1.

11 Систему управления характеризует? (П)

1. Помещение.
2. Прямые связи.
3. Обратные связи.
4. Субъект управления.
5. Объект управления.
6. Длительность работы.

Ответ: 2, 3, 4, 5.

12 Декомпозиция систем характеризуется разделением систем по различным целям, функциям, способам достижения.....

Ответ: целей.

13. Внешняя среда организации изучается маркетинговыми.....

Ответ: исследованиями.

К темам 4-5

1. Миссия организации - это (ПС)

- а) Предназначение фирмы, система ценностей, традиций и подходы менеджеров к принятию решений.
- б) Микрокультура фирмы.
- в) Структура управления фирмой.

Ответ: а

2. Цели организации - это (П)

- а) Мысленное представление результата деятельности организации.
- б) Эффективность деятельности организации.
- в) Формы и системы оплаты труда в организации.

Ответ: а

3. Дерево целей - это (П)

- а) Распределение целей по уровням управления.

- б) Распределение функций по уровням управления.
в) Распределение решений по уровням управления.
Ответ: а
4. Цели в системе управления подразделяются на: (П)
а) качественные;
б) количественные;
в) комплексные.
Ответ: а, б
5. Качественные цели определяются с помощью: (ПС)
а) метода моделирования;
б) метода экспертных оценок;
в) метода стоимостного анализа.
Ответ: б
6. Количественные цели могут быть измерены: (П)
а) в денежном выражении;
б) в натуральном выражении;
в) в единицах времени.
г) правильного ответа нет.
Ответ: а, б, в.
7. Главная задача формирования целей организации: (ПС)
а) построение совершенной структуры управления;
б) построение функциональных подразделений;
в) четкое распределение обязанностей исполнителей и руководителей в подразделениях.
Ответ: а.
8. Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации. (С)
а) Построение дерева целей.
б) Формирование качественных целей.
в) Оценка (ранжирование) качественных целей.
г) Определение количественных целей.
Ответ: б-в-а-г.
9. Цели организации устанавливают (П)
а) Исполнители.
б) Руководители.
в) Клиенты.
г) Менеджеры
Ответ: б.
10. Ключевыми компонентами стратегического планирования являются: (ПС)
а) цели планирования;
б) разработка этапов планирования;
в) структура управления.
Ответ: а, б
11. Цели бывают: (ПС)
а) долгосрочными;
б) краткосрочными
в) достижимыми;
г) минимальными.
Ответ: а, б, в.
12. Стратегическое планирование – это: (П)
а) процесс выбора целей;
б) процесс выбора решений;
в) процесс выбора структуры.
Ответ: а

13. Показателями достижения целей могут быть: (ПС)
а) Уровень прибыли.
б) Общий объем продаж.
в) Объем инвестиций.
Ответ: а, б.
14. Стратегические планы разрабатываются: (П)
а) индивидуально;
б) в пределах отдельного подразделения;
в) на высших уровнях.
Ответ: в
15. Целевое управление предполагает: (П)
а) разработку долгосрочных целей;
б) разработку краткосрочных целей;
в) разработку регламентирующей документации.
Ответ: а, б.
16. Современные организации, как правило: (П)
а) многоцелевые;
б) одноцелевые;
Ответ: а
17. На процесс планирования влияют: (П)
а) внешняя среда;
б) внутренняя среда;
в) культура фирмы.
Ответ: а, б
18. Процесс планирования предполагает: (П)
а) разработку личных планов;
б) разработку планов организации;
в) разработку процедур принятия решений.
Ответ: б.
19. Основой существования организации является: (П)
а) мотивация сотрудников;
б) миссия организации;
в) корпоративная культура.
Ответ: б.
20. Дерево целей позволяет: (ПС)
а) довести цели до каждого подразделения;
б) улучшить условия труда;
в) довести цели до каждого сотрудника.
Ответ: а, в.
21. Корректировка целей производится: (ПС)
а) до выявления степени достижения целей;
б) после выявления степени достижения целей;
в) в процессе выявления степени достижения целей.
Ответ: в.
22. Реализация целей подразумевает: (ПС)
а) закрепление целей за каждым исполнителем;
б) установление графика выполнения работ;
в) контроль выполнения целей
Ответ: а, б.
23. Бизнес-планирование осуществляется: (ПС)
а) для выявления недостатков в работе фирмы;
б) для привлечения инвесторов;
в) для выпуска конкурентоспособной продукции.

Ответ: б, в.

24. На этапе долгосрочного планирования вырабатывается: (ПС)

- а) стратегия работы отдельного исполнителя;
- б) стратегия работы отдельного подразделения
- в) стратегия фирмы по всем ее направлениям.

Ответ: в

25. Тактические планы разрабатываются: (П)

- а) на один день;
- б) на один год;
- в) на пять лет.

Ответ: б

26. Основные требования, предъявляемые к целям: (П)

- а) конкретность;
- б) измеримость;
- в) достижимость;
- г) лояльность.

Ответ: а, б, в

К теме 6

1. Организация в системе управления представляет: (П)

- а) конкретную форму объединения людей для достижения поставленных целей;
- б) объединение функций;
- в) объединение решений.

Ответ: а

2. Основу любой организации составляют: (П)

- а) структура документопотока;
- б) структура управления;
- в) коммуникации.

Ответ: б.

3. Структура управления - это: (ПС)

- а) количество уровней и подразделений в пределах каждого уровня;
- б) количество сотрудников;
- в) количество управленческих процедур.

Ответ: а

4. Факторы, влияющие на процесс формирования структуры управления. (П)

- а) Внешняя среда организации.
- б) Внутренняя среда организации
- в) Показатели прибыли.
- г) Формы и системы оплаты труда.

Ответ: а, б

5. При создании структуры управления учитывают: (П)

- а) численность управленческого аппарата;
- б) норму управляемости;
- в) прямые и обратные связи;
- г) должностные инструкции.

Ответ: а, б, в.

6. Преобладание вертикальных связей характерно для: (ПС)

- а) матричной структуры;
- б) линейной структуры;
- в) функциональной структуры.

Ответ: б

7. Преобладание горизонтальных связей характерно для: (ПС)

- а) матричной структуры;
- б) линейной структуры;

- в) функциональной структуры
Ответ: а
8. Принцип единоначалия в наибольшей степени соблюдается в: (П)
а) матричной структуре;
б) функциональной структуре;
в) линейной структуре.
Ответ: в
9. Квалификационные требования к руководителям в матричной структуре. (ПС)
а) Высокие.
б) Менее высокие.
в) Низкие.
Ответ: б
10. Квалификационные требования к руководителям в линейной структуре. (ПС)
а) Высокие.
б) Менее высокие.
в) Низкие.
Ответ: а
11. Ориентация на продукт в линейной структуре. (ПС)
а) Сильная.
б) Слабая
в) Никакой.
Ответ: б.
12. Ориентация на продукт в матричной структуре. (ПС)
а) Сильная.
б) Слабая
в) Никакой.
Ответ: а
13. Специализация в линейной структуре. (П)
а) Никакой.
б) Высокая.
Ответ: а
14. Специализация в матричной структуре. (П)
а) Высокая.
б) Низкая
Ответ: а
15. Соответствие субъекта и объекта управления – это: (П)
а) метод построения организаций;
б) принцип построения организаций
в) правило построения организаций
Ответ: б
16. Структура управления должна быть: (П)
а) сложной;
б) простой;
в) обозримой;
г) адаптивной;
д) коллегиальной
Ответ: б, в, г.
17. Под организацией в менеджменте понимают любую конкретную группу людей, объединенных для реализации поставленных.....
Ответ: целей.

1. Функция управления – это (П)
 - а) Одна из характеристик процесса управления
 - б) Подразделение в системе управления
 - в) Документация в системе управленияОтвет: а.
2. Функции управления подразделяются на: (П)
 - а) общие;
 - б) специфические;
 - в) комплексные.Ответ: а, б.
3. Планирование – это (П)
 - а) управленческая функции;
 - б) сфера деятельности;
 - в) объект управления.Ответ: а.
4. Организация – это: (П)
 - а) распределение полномочий;
 - б) управленческая функция;
 - в) метод управления.Ответ: б.
5. Регулирование – это: (П)
 - а) стадия процесса управления;
 - б) управленческая функция;
 - в) норма управляемости.Ответ: б.
6. Контроль – это: (П)
 - а) способ проверки;
 - б) управленческая функция;
 - в) метод проверки.Ответ: б.
7. Учет – это: (П)
 - а) сфера деятельности;
 - б) цикл принятия решений;
 - в) управленческая функция.Ответ: в.
8. Общие функции присущи: (П)
 - а) предприятиям непроизводительной сферы;
 - б) предприятиям производительной сферы;
 - в) правильного ответа нет.Ответ: а, б.
9. Специфические функции присущи: (П)
 - а) производственным объединениям;
 - б) промышленным предприятиям;
 - в) правильного ответа нет.Ответ: а, б.
10. Мотивация – это: (П)
 - а) метод управления;
 - б) функция управления;
 - в) способ управления.Ответ: б.
11. Мотивация относится к управлению: (П)
 - а) оборудованием;
 - б) трудовыми ресурсами;

в) продуктом.

Ответ: б.

12. Мотивация – это: (П)

а) общая функция;

б) специфическая функция;

в) социально психологическая функция.

Ответ: б.

13. Общие функции управления включают: (П)

1. Планирование.

2. Организацию.

3. Проектирование.

4. Мотивацию

5. Хранение.

6. Контроль.

Ответ: 1, 2, 4, 6.

К теме 7

1. Организационные коммуникации – это (С)

1. Технические средства передачи информации.

2. Процесс передачи информации.

3. Средства связи, используемые работниками организации.

4. Процессы обмена информацией между людьми.

5. Информационные потоки между подразделениями организации.

Ответ: 4.

2. Для осуществления коммуникаций необходимы следующие элементы: (ПС)

1. Отправитель

2. Канал связи

3. Обратная связь

4. Получатель

5. Система кодирования

6. Сообщение

7. Взаимопонимание

Ответ: 1, 2, 4, 6.

3. Коммуникации необходимы организации, так как они позволяют: (С)

1. Получать информацию о состоянии внешней среды.

2. Узнавать о том, что происходит внутри организации.

3. Достичь взаимопонимания и согласовать действия подразделений и работников организации.

4. Дают информацию, необходимую для принятия решений.

Ответ: 3.

4. Горизонтальные коммуникации это (П)

1. Коммуникации между работниками, имеющими общего руководителя.

2. Коммуникации между подразделениями организации.

3. Коммуникации между подразделениями или работниками, находящимися на одном уровне иерархии.

4. Коммуникации между работниками одного структурного подразделения.

Ответ: 3.

5. Вертикальные коммуникации характеризуются (П)

1. Направлением движения информационных потоков.

2. Отношением руководства и подчинения.

Ответ: 2.

6. Причинами существования в организациях неформальных коммуникаций могут быть (ПС)

1. Низкая дисциплина в коллективе.

2. Демократический стиль руководства.
3. Перегрузка официальных каналов связи.
4. Неформальная структура организации.
5. Отсутствие авторитета у руководителя.

Ответ: 1, 4, 5.

7. Информационным шумом называются (П)

1. Технические помехи в каналах связи.
2. Искажения информации при ее передаче между уровнями иерархии.
3. Любые помехи и искажения, способные изменить смысл сообщения.
4. Психологические различия в восприятии информации.

Ответ: 3.

8. Процесс коммуникации с обратной связью более эффективен, потому что: (С)

1. Обратная связь ускоряет процесс обмена информацией.
2. Обратная связь позволяет компенсировать искажения информации.
3. Обратная связь препятствует фильтрации информации.
4. Обратная связь предотвращает информационный шум.

Ответ: 1, 2.

К теме 8

1. Процесс, с помощью которого руководитель передает часть своих полномочий подчиненным это (П)

1. Планирование работы сотрудника
2. Делегирование полномочий
3. Разграничение ответственности

Ответ: 2.

2. Необходимость делегирования полномочий вызвано (П)

1. Ростом масштабов организации.
2. Ограниченными возможностями каждого отдельного менеджера.
3. Необходимостью более оперативного принятия решений.
4. Развитием демократического стиля руководства.
5. Сочетанием перечисленных факторов.

Ответ: 1.

3. Организационные полномочия это (П)

1. Ограниченное право распоряжаться ресурсами.
2. Право определять действия работников.
3. Возможность переложить на других свои обязанности.

Ответ: 1, 2.

4. Организационные полномочия связаны с (П)

1. должностью.
2. конкретным человеком.
3. с демократизацией управления.
4. с управленческой ситуацией.

Ответ: 1.

4. Наличие полномочий обязательного согласования означает право: (ПС)

- а) давать советы руководителю
- б) отклонять принятые решения
- в) корректировать принятые решения
- г) добиваться внесения изменений в проекты решений.

Ответ: а, в, г.

6. Полномочия и ответственность связаны между собой: (ПС)

- 1 Прямой зависимостью: чем больше объем полномочий, тем больше и ответственность.
- 2 Обратной зависимостью: чем больше объем полномочий, тем меньше ответственности.
- 3 Не связаны между собой

Ответ: 1.

7. Право отклонять решения линейного руководителя соответствует следующему типу полномочий (ПС)

- 1 Линейные
- 2 Обязательного согласования
- 3 Параллельные
- 4 Аппаратные

Ответ: 1.

8. Проблемы в процессах делегирования организационных полномочий вызваны причинами: (С)

1. Психологическими
2. Экономическими
3. Организационными
4. Юридическими

Ответ: 1, 2, 3.

9. Ответственность в результате делегирования полномочий делегируется: (С)

1. Вместе с полномочиями.
2. Может делегироваться вместе с полномочиями, а может и не делегироваться.
3. Ответственность не делегируется.

Ответ: 1.

10. Аппаратные полномочия в отличие от линейных (С)

1. не делегируются.
2. не дают права единолично принимать решения.
3. дают больший объем прав.
4. предполагают ограниченную ответственность.

Ответ: 1, 2, 4.

11. Принцип единоначалия означает, что: (С)

- а) все работники организации подчиняются только ее руководителю;
- б) работник должен иметь только одного непосредственного руководителя и только от него получать распоряжения;
- в) в организации должно быть как можно меньше руководителей

Ответ: б.

12. Норма управляемости – это (ПС)

1. Размер организации, позволяющий эффективно управлять ею.
2. Соотношение между руководителями, специалистами и служащими.
3. Количество работников, непосредственно подчиненных одному руководителю.
4. Количество уровней иерархии в структуре управления организацией.

Ответ: 3.

13. Влияние величины нормы управляемости на структуру организации следующее: (ПС)

1. Чем больше норма управляемости, тем больше уровней иерархии.
2. Чем больше норма управляемости, тем меньше уровней иерархии.
3. Величина нормы управляемости не оказывает существенного влияния на организационную структуру.

Ответ: 2.

К теме 9

1. Необходимость принимать решения возникает в ситуации выбора. (П)

1. Да.
2. Нет

Ответ: Да.

2. Принятие решений вызывается необходимостью устранить какие-либо отклонения от нормального состояния управляемого объекта. (П)

1 Да.

2 Нет.

Ответ: Да.

3. Принятие решений связано с изменением целей управления. (П)

1 Нет.

2 Да.

Ответ: Да.

4. Принятие управленческих решений в организации.: (П)

а) существенно отличается от частного выбора человека;

б) отличается, но не существенно;

в) практически не отличается.

Ответ: а.

5. Вероятностным решениям соответствуют следующие условия: (ПС)

1. Условие определенности.

2. Условие риска.

3. Условие неопределенности.

4. Условие риска и неопределенности.

5. Ни одно из перечисленных условий.

Ответ: 2, 3, 4.

6. Детерминированным решением соответствуют следующие условия: (ПС)

1. Условие риска.

2. Условие неопределенности

3. Полнота и достоверность информации

4. Условие определенности

Ответ: 3, 4.

7. Управленческое решение – это волевое воздействие субъекта управления, осуществляемое для реализации поставленных.....

Ответ: целей.

8. Решения, принимаемые по заранее определенному алгоритму, называются: (ПС)

1. Стандартными.

2. Хорошо структурированными.

3. Формализованными.

4. Детерминированными.

Ответ: 3.

9. В практике менеджмента большинство решений являются: (С)

1. Детерминированными.

2. Вероятностными.

3. Формализованными.

4. Корректируемыми.

5. Однокритериальными.

6. Стратегическими.

7. Документированными.

Ответ: 3, 4, 6, 7.

10. Технология принятия решения – это (С)

1. Состав и последовательность операций по разработке и выполнению решений.

2. Методы разработки альтернатив и обоснования решений.

3. Экспертные методы разработки решений.

Ответ: 1.

11. К управленческим решениям предъявляются требования: (С)

1. Директивности.

2. Конкретности.
 3. Добровольности.
 4. Целенаправленности.
 5. Лояльности.
 - Ответ: 1, 2, 4.
12. Управленческое решение – это выбор альтернативы? (П)
1. Нет.
 2. Да.
- Ответ: Да.
13. Риск при принятии управленческих решений заключается в: (ПС)
1. Опасности принятия неудачного решения.
 2. Отсутствии необходимой информации для анализа ситуации.
 3. Вероятности потери ресурсов.
- Ответ: 3.
14. Принимая решение, менеджер должен избегать риска (П)
1. Да, должен.
 2. Нет, не должен.
 3. Менеджер должен не избегать риска, а управлять им.
 4. Все зависит от ситуации.
- Ответ: 3, 4.
15. В зависимости от экономического результата принятого решения риски подразделяются на чистые и спекулятивные? (П)
1. Нет
 2. Да.
- Ответ: Да.
16. Чистый риск означает (ПС)
1. Получение вероятной прибыли.
 2. Получение убытка или нулевого результата.
 3. Получение запланированной прибыли.
 4. Правильных ответов нет.
- Ответ: 2.
17. Спекулятивный риск – это: (ПС)
- а) риск потерь от проведения биржевых спекуляций;
 - б) риск, возникающий при торговых операциях;
 - в) вероятность получения как прибыли, так и убытков;
 - г) правильно а) и б).
- Ответ: б.
18. К группе инвестиционных относятся виды рисков: (ПС)
1. Инновационный риск.
 2. Инфляционный риск.
 3. Производственный риск.
 4. Политический риск.
- Ответ: 1, 3.
19. Управлять рисками можно методами: (П)
1. предупреждения и ограничения риска;
 2. экспертных оценок;
 3. возмещения потерь.
- Ответ: 1, 3.
20. Процедура подготовки и принятия управленческих решений показывает (ПС)
1. последовательность этапов выполнения управленческих операций;
 2. состав исполнителей;
 3. уровень рентабельности;
 4. состав структурных подразделений;

5.перечень документов, необходимых для подготовки управленческого решения.

Ответ: 1, 2, 5.

К теме 9

1. Стиль руководства – это: (П)

1. Авторитет руководителя;
2. Индивидуальный подход руководителя к подчиненному;
3. Методы и приемы руководства;
4. Нравственные установки.

Ответ: 3

2. Наиболее эффективным стилем управления является (П)

1. Авторитарный;
2. Демократический;
3. Диктаторский;
4. Либеральный;
5. В зависимости от ситуации.

Ответ: 5

3. Имидж руководителя - это: (ПС)

1. Манера поведения;
2. Вербальная выразительность;
3. Визуальное впечатление;
4. Мысленный образ;
5. Профессионализм и компетентность.

Ответ: 4

4. Руководителя автократ “подобен устаревшей системе отопления, выделяет энергию, не заботясь об окружающем климате”(С)

1. Да;
2. Нет;

Ответ: Да.

5. Наиболее важные качества руководителя это: (П)

1. профессионализм;
2. рационализм;
3. организаторские способности;
4. волевой характера;
5. эмоциональность;
6. порядочность;
7. лояльность.

Ответ: 1, 3, 4, 6.

6. Имидж руководителя – это (П)

1. стиль руководства;
2. правильный выбор модели социального поведения;
3. впечатляющая внешность.

Ответ: 2.

7. Лидерство предполагает: (П)

1. делегирование полномочий;
2. делегирование ответственности;
3. способность формулировать цели организации и эффективно использовать источники власти.

Ответ: 3.

8. Формальные группы создаются на основе законодательства, инструкций, положений? (П)

1. Да;
2. Нет.

Ответ: Да.

9. Неформальные группы создаются на основе взаимных интересов, симпатий? (П)
1. Нет;
2. Да.
Ответ: Да.
10. С наличием неформальных групп необходимо считаться? (П)
1. Да;
2. Нет.
Ответ: Да.
11. Эффективное управление неформальными группами предполагает: (П)
1. ликвидацию неформальной группы;
2. поощрение неформальной группы;
3. умелую работу с группой для достижения поставленных целей.
Ответ: 3.
12. Менеджер – руководитель, которой управляет сначала....., а затем конкретными функциями. (П)
Ответ: людьми.
13. Власть руководителя – это (ПС)
1. число подчиненных ему исполнителей;
2. число подчиненных ему подразделений;
3. сумма полномочий, которыми он обладает.
Ответ: 3.
14. Норма управления – это: (ПС)
1. число сотрудников в подразделении;
2. число подчиненных, приходящихся на одного руководителя;
3. число руководителей конкретного уровня управления.
Ответ: 2.
15. Сочетание авторитарного и демократического стилей руководства допустимо: (П)
1. в каждодневной практике руководителя;
2. недопустимо вообще;
3. в зависимости от управленческой ситуации.
Ответ: 3.

К теме 9

1. Эффективность управления - это: (С)
1) уровень затрат;
2) увеличение выпуска товара;
3) сокращение времени;
4) сопоставление затрат и результатов.
(Ответ: 4)
2. Количественные показатели деятельности включают: (ПС)
1) технические показатели;
2) финансовые показатели;
3) показатели экономии времени;
4) экономия труда.
(Ответ: 2, 3, 4)
3. Качественные показатели эффективности включают: (С)
1) повышение квалификации менеджеров;
2) уровень культуры в организации;
3) сокращение трудоемкости управления;
4) сокращение численности.
(Ответ: 1, 2.)

4. Социальная ответственность организации - это: (С)
- 1) ответственность перед администрацией региона;
 - 2) уголовная ответственность;
 - 3) добровольная ответственность перед обществом.
- (Ответ: 3)
5. Понятие «эффективность управления» относится: (ПС)
- 1) к объекту управления;
 - 2) к субъекту управления;
 - 3) к технологии производства.
- (Ответ: 2)
6. Назовите основные элементы стратегии завоевания общественного доверия: (ПС)
- 1) Инновационное поведение;
 - 2) Ответственное поведение;
 - 3) Повышение прибыли;
 - 4) Коммуникационное поведение;
 - 5) Техническое поведение.
- (Ответ: 1, 2, 3)
7. Культура организации зависит от: (П)
- 1) руководства организации;
 - 2) от стиля управления;
 - 3) от регионального руководства.
- (Ответ: 1, 2)
8. Эффективность управления – это эффективность действий людей в процессе реализации интересов, в достижении определенных..... (П)
- (Ответ: целей).
9. На эффективность управления влияют: (ПС)
1. потенциал сотрудников,
 2. производительность труда,
 3. средства производства,
 4. предметы потребления,
 5. культура организации.
- Ответ: 1, 3, 5.
10. Общая культура организации включает следующие виды культур: (ПС)
1. административную;
 2. персонала;
 3. личности;
 4. финансовую;
 5. маркетинговую.
- Ответ: 1, 2, 4, 5.
11. Выбор организационной культуры зависит от формы собственности организации? (П)
1. Нет;
 2. Да.
- Ответ: Да.
12. Одним из возможных способов адаптации организации при ее изменении являются: (ПС)
1. дифференциация,
 2. обсуждение;
 3. принуждение;
 4. воспроизводство.
- Ответ: 1, 2, 4.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при выполнении теста:

Оценка	Показатели*
Отлично	85-100%
Хорошо	70-84%
Удовлетворительно	56-69%
Неудовлетворительно	менее 56%

* - % выполненных заданий от общего количества заданий в тесте. Показатели зависят от уровня сложности тестовых заданий.

3.3. Задания для промежуточной аттестации зачета и экзамена

1. Понятие и сущность теории управления, ее объект и предмет изучения
2. Методология теории управления
3. Цели и функции теории управления
4. Важнейшие элементы управленческого процесса
5. Теория научного управления
6. Административная теория А. Файоля
7. Бюрократическая теория М. Вебера
8. Теория человеческих отношений
9. Школа поведенческих наук
10. Школа социальных систем
11. Новая (количественная) школа
12. Современная парадигма управления
13. Ситуационный подход к управлению
14. Системный подход к управлению
15. Процессный подход к управлению
16. Понятие и общие характеристики организации.
17. Формальные и неформальные организации.
18. Суть управления, уровни управления.
19. Понятие внутренней среды организации
20. Внешняя среда прямого и косвенного воздействия
21. Сущность и формы управленческой деятельности
22. Фасетная классификация управления
23. Понятие и классификация целей
24. Требования и принципы целеполагания
25. Дерево целей как метод целеполагания
26. Выработка стратегий и ее виды.
27. Основные и принципы и методы управления.
28. Стили управления
29. Делегирование полномочий
30. Внутрифирменное планирование как функция управления.
31. Организация как функция управления.
32. Типы организационных структур.
33. Мотивация как функция управления.
34. Содержательные теории мотивации
35. Процессуальные теории мотивации
36. Контроль как функция управления
37. Основные виды и процедуры внутрифирменного контроля.
38. Сущность, основные понятия и история российского прогнозирования
39. Виды прогнозирования
40. Этапы прогнозирования

41. Принципы прогнозирования
42. Методы прогнозирования и факторы, влияющие на выбор метода прогнозирования
43. Сущность коммуникации и анализ коммуникационного процесса в организации.
44. Элементы и этапы процесса коммуникации.
45. Преграды на пути обмена информацией в межличностных и организационных коммуникациях.
46. Коммуникационные сети и стили.
47. Информационное обеспечение управления
48. Сущность инновационного менеджмента, субъекты и объекты управленческих инноваций
49. Управленческие инновации в административно-управленческой деятельности
50. Принципы организации управленческих инноваций
51. Процесс организации управленческих инноваций
52. Выработка стратегии изменений.
53. Реализация стратегии изменения.
54. Роль руководителя при проведении изменений.
55. Факторы эффективности менеджмента

Зачеты и экзамены могут быть проведены в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Экзамен по дисциплине (модулю) служит для оценки работы студента в течении семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, качество и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам экзамена, в соответствии с модульно – рейтинговой системой университета выставляются баллы, с последующим переходом по шкале оценок на оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», свидетельствующие о приобретенных компетенциях или их отсутствии.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ОПОП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:

- оценка **«отлично»**: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).