

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.07 «ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
«Производственный менеджмент»

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очно-заочная

Рязань 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточный контроль по дисциплине осуществляется путем проведения зачета. Форма проведения зачета – тестирование. Выполнение заданий на практических занятиях в течение семестра и заданий на самостоятельную работу является обязательным условием для допуска к зачету.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
Развитие менеджмента как научной дисциплины	УК-1.1, УК-6.1, УК-6.2, ОПК 2.1	Зачет
Менеджмент как сфера профессиональной деятельности	УК-1.1, УК-6.1, УК-6.2, ОПК 2.1	Зачет
Профессиональная подготовка менеджеров	УК-1.1, УК-6.1, УК-6.2, ОПК 2.1	Зачет
Самоменеджмент и самоорганизация	УК-1.1, УК-6.1, УК-6.2, ОПК 2.1	Зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Описание критериев и шкалы оценивания промежуточной аттестации

За каждый тестовый вопрос назначается максимально 1 балл в соответствии со следующим правилом:

- 1 балл – ответ на тестовый вопрос полностью правильный;
- 0,5 балла – ответ на тестовый вопрос частично правильный (выбраны не все правильные варианты, указаны частично верные варианты);
- 0 баллов – ответ на тестовый вопрос полностью не верный.

На зачет выносятся 30 тестовых вопросов. Максимально студент может набрать 30 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерий	
Зачтено (выше порогового уровня)	20 – 30 баллов	Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течении семестра заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)
Не зачтено (ниже порогового уровня)	0 – 19,5 баллов	Студент не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск необходимой информации, подвергает ее критическому анализу и обобщению

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Управленческой информацией в теории менеджмента нельзя назвать часть потока данных, которая позволяет уточнить, подтвердить или опровергнуть сведения...

- а) о рыночной среде;
- б) об объекте управления;
- с) о настроении работников;
- д) о конкурентах.

2. Информацию, не зависящую от личного мнения или суждения, можно назвать:

- а) достоверной;
- б) актуальной;
- с) объективной;
- д) полезной;
- е) понятной.

3. По способу восприятия информации человеком различают следующие виды информации:

- а) текстовую, числовую, графическую, табличную и пр.;
- б) научную, социальную, политическую, экономическую, религиозную и пр.;
- с) обыденную, производственную, техническую, управленческую;
- д) визуальную, звуковую, тактильную, обонятельную, вкусовую;
- е) математическую, биологическую, медицинскую, психологическую и пр.

4. Под поиском информации понимают:

- а) получение информации по электронной почте;
- б) передачу информации на большие расстояния с помощью компьютерных систем;
- с) сортировку информации;
- д) чтение художественной литературы;
- е) получение нужной информации посредством наблюдения за реальной действительностью;
- ф) использование каталогов, архивов, справочных систем, компьютерных сетей, баз данных и баз знаний и т.д

5. Возможное искажение в значении послания связано с наличием в процессе коммуникации:

- а) шума;
- б) сигнала;
- с) приемника;
- д) передатчика.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

6. Выполните задание на поиск аргументов и критический анализ информации. Прочитайте описание ситуации. Найдите в поведении участников ситуации подтверждение теории А. Маслоу, Д. Мак – Клееланда, Ф. Герцберга.

Студенческие друзья Сергей, Андрей и Глеб, не видевшиеся десять лет со дня окончания университета, после вечера встречи однокурсников решили побеседовать, вспомнить студенческие годы и рассказать о том, как у них идут дела сейчас. Вспоминания не заняли очень много времени, разговор о текущей жизни представлял гораздо больший интерес.

«Мне ужасно надоела моя работа», - сказал Глеб. «Сначала, когда я пришел в издательство, казалось, меня ждет интересная и разнообразная работа. Поначалу все так и было, пока я не стал начальником отдела. Теперь я потонул в море административной работы, должен отдавать команды подчинённым, что мне доставляет мало удовольствия. И домой прихожу, когда мои уже спят. С друзьями встретиться некогда. Я согласен получать меньше, лишь бы быть более

свободным и иметь меньше ответственности. Может быть, кому – то и нравится командовать. Но, это видно не для меня».

«Не знаю, достаточно ли тебе твоей зарплаты. А я совсем не удовлетворён тем, сколько платят мне. Хотя денег на жизнь мне хватает. Но не это самое главное. Я уже работаю пять лет в институте, все меня знают, участвовал в написании нескольких монографий, а получаю столько же, сколько и племянник директора, который только в этом году пришел к нам после окончания заочного института. Я надеялся сделать быструю карьеру. Но почти не вижу никого движения кадров, на руководящие должности, в основном, принимают со стороны. При первой же возможности получить продвижение на стороне - уйду»

«Удивительные вы люди. Все о деньгах, да о карьере. Как будто ничего другого на работе нет. Конечно, когда я сразу после университета получал гроши, было плохо. Но сейчас зарплата нормальная, однако, радости от этого я не испытываю, сидят пять человек в тесной комнате, мой сосед курит бес прерывно и выходить из комнаты не собирается. Начальник вечно лезет со своими рекомендациями. Я его голос уже слышать не могу. Единственное, что удерживает, так это то, что работа интересная, а также то, что в последнее время получаю хорошие результаты. Ну и жена будет против, если я уйду. Все же садик, больница и путёвки к отпуску почти бесплатные. Так что приходится мириться. А что поделаешь – надо думать о будущем», - так закончил свой монолог Андрей.

7. Проведите критический анализ отношения к контролю в организациях А, Б, В. Определите в какой из этих организаций управленческий контроль осуществляется в соответствии с научным представлением о нем. Дайте обоснование выбранному варианту.

В организации А контроль осуществляется на базе прямых и обратных связей. Цели устанавливаются совместно. Каждый знает, как и почему что-нибудь происходит или должно происходить, и располагает информацией для самого контроля.

В организации Б управление направлено на улучшение хода производства и базируется на подготовке доходящих до деталей отчетов, инспекциях и контроле. Персонал знает, чем ему заниматься.

В организации В руководитель знает сильные и слабые стороны каждого работника и следит за тем, чтобы никто слишком далеко не отклонялся от общего направления.

8. Проведите критический анализ ситуации и ответьте на вопрос.

В организации прошел слух о сокращении штата работников. Коллектив заволновался. Люди, забыв о делах, говорили только об этом. Начались переживания, опасения, интриги, возникли слухи и сплетни. Наконец до каждого подразделения довели списки увольняемых. В подразделении, где работала Галина, было 7 человек. Все женщины. Сокращению подлежала начальница пенсионного возраста. Узнав об этом, она пошла к руководителю учреждения и выразила несогласие, заявив, что она работает в этой должности 15 лет и единственная в этом подразделении знает весь процесс работы. Кроме того, у неё на иждивении больной 17-летний сын. Тогда руководитель решил сократить одну из молодых сотрудниц, которая была принята на работу позже всех. Её проблемы – наличие малолетнего сына и неработающего мужа, во внимание не были приняты. Оставшиеся, конечно, вздохнули с облегчением, хотя никто не считал решение справедливым. Прошло уже много времени, а прежней доброжелательной атмосферы в коллективе как не бывало. Все недовольные высшим руководством из – за необъективности и непоследовательности в кадровых решениях: почему во главу угла ставят то возраст, то квалификацию, то стаж, то базовое образование.

Вопрос: Можно ли говорить о конфликте в подразделении? Если да, то охарактеризуйте его.

9. Изучите информацию и выполните задание.

История менеджмента хранит имена выдающихся менеджеров. Эти люди, обладая незаурядными способностями, талантом и энергией, добивались значительных результатов в организации компаний и управления ими.

Одним из таких менеджеров является Ли Якокка. Руководя автомобилестроительной компанией «Форд», он во многом способствовал ее процветанию, однако в итоге был без основательно уволен владельцем этого предприятия Генри Фордом, который завидовал авторитету Ли Якокки и не мог терпеть рядом с собой такую сильную личность. Ли Якокка болезненно переживал свое увольнение и лишь через некоторое время, успокоившись, принял предложение руководства компании «Крайслер» возглавить ее. Между тем финансово-экономическое положение этой компании было катастрофическим. «Крайслер» по всем статьям уступала своим основным конкурентам на автомобильном рынке США: фирмам «Дженерал Моторз» и «Форд». Обладая богатым опытом, незаурядными способностями, энергией и другими присущими со- временному менеджеру качествами, Ли Якокка принялся за, казалось бы, безнадежное дело.

Были проведены мероприятия по совершенствованию системы управления производством, поиску необходимых финансовых средств, усилению взаимодействия сбытовых служб компании с производственными подразделениями, ужесточен контроль за работой. Ли Якокка установил себе символическую заработную плату в 1 долл. вплоть до стабилизации положения компании, которое в итоге через несколько месяцев действительно выправилось, и «Крайслер» вновь заняла свое прочное место на автомобильном рынке.

Задание: проанализируйте причины и последствия принятого решения об установлении символической оплаты труда, дайте оценку действиям руководителя.

10. Проведите критический анализ следующей формулировки цели организации:

«Увеличить и расширить долю организации на рынке в течение следующего года до уровня, который на 8-10% выше уровня предыдущего года, делая особое ударение на усиление рекламы, скидки при ценообразовании, стимулирование продаж». Вопрос. Насколько верно сформулирована цель? Как бы Вы исправили формулировку?

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Планирует перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

а) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Представьте, что вы являетесь топ-менеджером развивающейся сети ресторанов. В сеть входят двенадцать ресторанов: десять из них расположены в Москве и два - в Санкт-Петербурге. В ресторанах создана уютная атмосфера. По результатам опроса выяснилось, что кухня, обслуживание и цены устраивают около 70% посетителей. У компании налажены хорошие партнерские отношения с банком «Супербанк».

- 1) Сформулируйте стратегическую цель данной организации.
- 2) Сформулируйте цели организации согласно технологии SMART.

2. Существуют различные техники целеполагания. Заполните таблицу, указав краткую характеристику методов целеполагания.

Метод целеполагания	Характеристика метода целеполагания
Метод Б. Трейси	
Метод Айви Ли	

Колесо жизни	
Метод Г. Архангельского	

3. В процессе достижения запланированных целей может возникнуть три вида ситуаций, требующих решений. Дайте им краткую характеристику, проведите сравнительный анализ данных ситуаций:

4. Опишите подробно следующие методики постановки целей (с указанием автора): HARD, BSQ, PACT, WISE. Приведите примеры целей к каждой методике.

5. Дерево целей предполагает создание графической модели целей в виде дерева, вершиной которого является миссия (генеральная цель) или общая цель, а ветвями - подцели, решения которых обеспечивают достижение целей. По каким правилам строится дерево целей?

б) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

6. Своеобразная первичная стадия управления, которая предусматривает постановку главной цели или комплекса целей, соответствующих назначению, стратегическим инструкциям (стратегическое целеполагание) и характером задач, которые нужно разрешить – это:

- а) инвентаризация;
- б) планирование;
- с) декомпозиция;
- д) целеполагание.

7. К внутренним конфликтам целей предприятия относится:

- а) интересы продавца;
- б) интересы покупателя;
- с) интересы внутренних подразделений предприятия;
- д) все ответы верны.

8. Укажите технологии целеполагания:

- а) хронокарта;
- б) ССП;
- с) поточная карта;
- д) SMART-технология.

9. Назовите автора(ов) метода дерева целей:

- а) Р. Акофф;
- б) Ч. Черчмен;
- с) Б. Трейси;
- д) П. Друкер.

10. В какой из техник целеполагания стратегические цели компании конкретизируются и разделяются на подзадачи, которые связываются между собой в стратегической карте:

- а) дерево целей;
- б) ССП;
- с) метод интеллект-карт;
- д) SMART-технология.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Планирует и критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата

а) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Время является ключевым, т.е. стратегическим ресурсом организации или человека, необходимым для достижения успеха в чем-то конкретно или для устойчивого процветания в целом. Время как стратегический ресурс находится в одном ряду с такими ресурсами, как финансовые, информационные, человеческие и др.

Существует несколько стратегий, позволяющих повысить индивидуальную и корпоративную эффективность управления временем:

- стратегия «ускорения» времени.
- стратегия «замедления» времени.
- стратегия «накопления» времени.
- стратегия «упорядочивания» времени.

Приведите примеры использования каждой стратегии управления временем в организации:

2. Умение соотносить, согласовывать свое персональное время со временем других людей, своей работы, организации и т.п. – это:

- а) компетентность во времени;
- б) представление о времени;
- с) концепция времени;
- д) атрибут времени.

3. Что означает фраза «время является стратегическим ресурсом организации и человека»?

4. Как будет выглядеть планирование дневных задач в соответствии с различными «золотыми» пропорциями, если предположить, что отведенный на выполнение ежедневных задач промежуток времени равен стандартным восьми часам? Заполните таблицу.

	Количество часов в день на задачи (рабочий день 8 часов)		
	Важность высокая	Важность средняя	Важность низкая
Парето			
Зайверт			
Метод ABC			

5. Одним из известных методов планирования времени является метод «Съешь лягушку» Б. Трейси. В чем заключается суть данного метода планирования времени?

б) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

6. Термин «хронофаг» образован от греческих слов «хронос» (время) и «фаг» (пожирать) и дословно переводится как «пожиратель времени» или «поглотитель времени». В настоящее время наиболее популярными поглотителями времени являются занятия, люди, внешние и внутренние обстоятельства, организационные просчеты и др. Заполните таблицу, в которой представлены основные группы хронофагов.

Группа хронофагов	Характеристика группы хронофагов	Примеры хронофагов	Методы борьбы
1. Занятия			
2. Люди			
3. Внешние обстоятельства (форс-мажоры)			
4. Внутренние обстоятельства			
5. Организационные просчеты			

7. Авторами общих принципов планирования являются:

- а) А. Файоль;

- b) Р. Акофф;
 - c) Г. Архангельский;
 - d) Т. Бьюзен.
8. Укажите другое название «золотой» пропорции 15:20:65, которая является методом приоритетного планирования:
- a) метод ABC;
 - b) колесо жизни;
 - c) метод интеллект-карт;
 - d) ССП.
9. Верно ли утверждение, что систематическое выявление хронофагов и борьба с ними – это одна из стратегий повышения личной эффективности:
- a) верно;
 - b) неверно.
10. В матрице Эйзенхауэра важность дела определяется:
- a) привязанностью к конкретному времени или дате;
 - b) привязанностью к конкретному времени и дате и влиянием дела на достижение цели;
 - c) привязанностью к конкретному времени;
 - d) его влиянием на достижение цели.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем	ОПК-2.1. Использует современные техники и методы сбора данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Метод сбора информации, предусматривающий групповую дискуссию, которая направляется модератором:
 - a) анкетирование
 - b) глубинное интервью
 - c) эксперимент
 - d) фокус-группа
2. Тип наблюдения, предусматривающий использование заранее разработанной схемы и стандартного листа наблюдений
 - a) прямое
 - b) открытое
 - c) неструктурированное
 - d) структурированное
3. Метод сбора данных, предусматривающий использование ассоциативных тестов
 - a) наблюдение
 - b) анализ протокола
 - c) опрос
 - d) проекционный
4. Управленческие задачи с помощью экономико-математических методов и моделей решает:
 - a) школа научного управления;
 - b) административная школа управления;
 - c) школа науки управления;
 - d) школа системного управления;
 - e) школа эмпирического управления.
5. Назначение какого метода инвентаризации и анализа времени заключается в анализе последовательности основных трудовых действий с оценкой их временной, пространственной и структурной эффективности?
 - a) поточная карта;
 - b) график Ганта;

- с) сетевой анализ;
- д) хронокарта Гастева.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

6. Поясните зависимость выбора метода сбора исходных данных для обоснования управленческих решений от организационных факторов: уровня принятия решения, желаемого результата и т.д.

7. Какие современные методы техники и методы сбора данных применимы для проведения стратегической диагностики организации?

8. Какие современные методы техники и методы сбора данных применимы для проведения оперативной диагностики организации?

9. На фирме, занимающейся производством, в последнее время увеличилось количество бракованной продукции. Какие современные техники и методы сбора данных вы примените для выяснения причин роста брака и принятия управленческого решения?

10. Кризис пошатнул позиции лидера рынка недвижимости. Руководство берет курс на позиционирование бренда. Рекламная компания запущена, но нечеткие стадии продаж приводят к потере клиентов на этапе принятия решения о покупке. Какие современные техники и методы сбора данных вы примените для выяснения причин кризиса и принятия управленческого решения?

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ, Евдокимова Елена Николаевна, Заведующий
кафедрой ЭМОП

Простая подпись