

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.28 «ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

Направление подготовки
09.03.03 Прикладная информатика

ОПОП бакалавриата
«Прикладная информатика»

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Цель – оценить соответствие знаний, умений и уровня приобретенных компетенций, обучающихся целям и требованиям ОПОП.

Основная задача – обеспечить оценку уровня сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Контроль знаний обучающихся проводится в форме промежуточной аттестации.

Промежуточный контроль по дисциплине осуществляется проведением теоретического зачета.

2. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного мероприятия
1	Тема 1. Сущность понятия и предмет изучения менеджеров	ОПК-6.1, ОПК-8.2	Зачет
2	Тема 2. Управленческий труд и менеджер	ОПК-6.1, ОПК-8.2	Зачет
3	Тема 3. Эволюция науки и практики управления	ОПК-6.1, ОПК-8.2	Зачет
4	Тема 4. Функции менеджмента	ОПК-6.1, ОПК 8.2	Зачет
5	Тема 5. Внешняя и внутренняя среда организации	ОПК-6.1	Зачет
6	Тема 6. Миссия и цели организации	ОПК-6.1	Зачет
7	Тема 7. Организационные структуры управления и организационная культура	ОПК-6.1	Зачет
8	Тема 8. Управление проектами	ОПК-8.2, ОПК-8.3	Зачет
9	Тема 9. Власть, лидерство и авторитет руководителя	ОПК-8.2	Зачет
10	Тема 10. Человек в организации	ОПК-9.2	Зачет
11	Тема 11. Самоменеджмент и самоорганизация	УК-6.1, УК-6.2	Зачет
12	Тема 12. Межличностные коммуникации	УК-9.2	Зачет
13	Тема 13. Конфликты в организации	ОПК-9.2	Зачет
14	Тема 14. Методы принятия решений	ОПК-8.2	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.

Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной:

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100%
2 балла (продвинутый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 75 до 84%
1 балл (пороговый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 60 до 74%

Шкала оценивания	Критерий
0 баллов	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 59%

б) описание критериев и шкалы оценивания практического задания:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	Задача решена верно
2 балла (продвинутый уровень)	Задача решена верно, но имеются технические неточности в расчетах
1 балл (пороговый уровень)	Задача решена верно, с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задача не решена

На **зачет с оценкой** выносятся тест, 3 практических задания. Студент может набрать максимум 9 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерий	
отлично (эталонный уровень)	10 – 12 баллов	Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра заданий (на практических и лабораторных работах и при самостоятельной работе)
хорошо (продвинутый уровень)	8 – 11 баллов	
удовлетворительно (пороговый уровень)	4 – 7 баллов	
неудовлетворительно	0 – 3 баллов	Студент не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий (на практических и лабораторных работах и при самостоятельной работе)

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.1	Управляет своим временем, планирует свою загруженность

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Метод «Альпы» - это...

1. составление заданий
2. оценка длительности акций
3. резервирование времени (в соотношении 60:40)
4. принятие решений по приоритетам и с перепоручением
5. контроль (учет несделанного)
6. составление плана действий на неделю

2. К методам планирования времени руководителя относятся...

1. SWOT-анализ
2. метод «Альпы»
3. принцип Эйзенхауэра

4. XYZ-анализ
3. **Отметьте среди списка распространенные «поглотители» времени руководителя:**
 1. нечеткая постановка цели
 2. отсутствие приоритета в делах
 3. попытка слишком много сделать за один раз
 4. личная неорганизованность
 5. хорошее планирование трудового дня
4. **К «поглотителям» времени руководителя относят:**
 1. отрывающие от дел телефонные звонки
 2. незапланированные посетители
 3. неспособность сказать «нет»
 4. неполная, запоздавшая информация
 5. самодисциплина
5. **Типичные ошибки руководителей, ведущие к потерям времени:**
 - а) перенос решения проблемы на завтра
 - б) выполнение работы не до конца
 - в) стремление делать все сразу
 - г) стремление делать все самому
 - д) пренебрежение вопросами организации и планирования личной работы
 - е) делегирование полномочий
6. **Потери времени при планировании:**
 1. не резервируется время для непредвиденных случаев
 2. незнание распределения времени для выполнения предстоящих дел
 3. все ответы верны
7. **Правило планирования времени:**
 1. планом должно быть охвачено не более 60% вашего времени, 40% должно быть оставлено в качестве резервного времени
 2. планом должно быть охвачено 85% вашего времени
8. **По принципу Эйзенхауэра приоритеты устанавливаются по таким критериям, как:**
 - а) срочность дела
 - б) важность дела
 - в) минимальность времени дела

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Правило Парето предполагает соотношение затрат и результата следующим образом: _____
2. Устойчивый способ поведения для побуждения последователей к достижению поставленной цели - это ... _____
3. Метод (принцип) « _____ »— это техника планирования дня, в которой упор делается на контроль затраченного времени.
4. Матрица _____ (англ. Eisenhower Matrix) — метод тайм-менеджмента, помогающий вычленив из всего потока дел самые важные и срочные, и распределить остальные задачи по параметрам скорости их реализации и ценности, это способствует регулирования рабочей нагрузки.

в) типовые практические задания:

Ситуация 1

Наблюдая за работой своего подчиненного, Вы видите, что он не умеет планировать время, отводимое на выполнение поручений, в результате чего происходят срывы. Что следует предпринять в подобной ситуации?

Ситуация 2

Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т.е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю. Чью точку зрения Вы поддерживаете? Обоснуйте свою позицию.

Ситуация 3

Один из Ваших подчиненных отстаивает свое мнение, согласно которому все поручения, которые он получает от Вас, невозможно выполнить за отведенное время, и, следовательно, необходимо либо уменьшить количество поручений, либо увеличить время на их выполнение. Что можно ответить подчиненному?

Ситуация 4

Используя имеющиеся знания и навыки, разработайте форму планирования дел на неделю, месяц и год.

Ситуация 5

К завтрашнему дню Вам необходимо предоставить перспективный и среднесрочный планы работы Вашей организации Вашему руководителю. Но Ваш компьютер «завис», и Вы не справляетесь с заданием. Ваши действия.

Ситуация 6

Вы ведете отбор кандидатов на вакантную должность в Вашу фирму. При разговоре с некоторыми из них Вы выясняете, что они не имеют своей целью получение работы в Вашей фирме. Каких кандидатов Вы отберете для работы: тех, кто стремится к работе именно в Вашей фирме, или будете руководствоваться какими-либо другими критериями?

Ситуация 7

Новый работник Вашего отдела постоянно говорит о том, что он выполняет задание, порученное ему, намного лучше и быстрее своего коллеги, с которым совместно работает. Но на деле оказывается, что это не так. Вы приглашаете его на беседу и говорите: ...

Ситуация 8

Вы находитесь в поиске работы. На очередном конкурсном отборе Вам предлагают заполнить анкету. В графы «Ф.И.О.», «Пол», «Профессия» Вы вписываете свои данные автоматически, а вот над графой «Цель» Ваша авторучка «замерла». Сформулируйте цель так, чтобы Вы прошли отбор и заинтересовали работодателя.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.2	Определяет траекторию собственного развития на основе принципов самообразования

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

- 1. Такая форма планирования карьеры, как система пожизненного найма, распространена в:**
 - а) Японии
 - б) России
 - в) любой из развитых стран
 - г) США
- 2. Внутриорганизационная карьера реализуется в трех направлениях:**
 - а) вертикальная карьера
 - б) горизонтальная карьера
 - в) центростремительная карьера
 - г) финансовая карьера
- 3. Карьера – это:**
 - а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
 - б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии
 - в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти
- 4. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:**
 - а) горизонтального типа
 - б) вертикального типа
 - в) центростремительного типа

5. Укажите индивидуальные признаки, имеющие значение при выборе карьеры:
- а) черты характера
 - б) профессиональные склонности
 - в) способности и опыт
 - г) наличие собственности
6. Что является основным условием успешной карьеры:
- а) правильный выбор профессии
 - б) учет конъюнктуры рынка труда
 - в) возможности получения образования
7. Что относится к профессиональной карьере:
- а) обучение
 - б) профессиональный рост
 - в) поддержка индивидуальных профессиональных способностей
 - г) последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации
8. Что относится к карьеростремительной карьере:
- а) подъем на более высокую ступень структурной иерархии
 - б) перемещение в другую функциональную область деятельности
 - в) движение к ядру, руководству организацией

б) типовые практические задания:

Ситуация 1

Для получения более точной картины о рынке труда Вы обзваниваете ряд фирм города. Вы звоните на фирму, опубликовавшую объявление о потребности в кадрах или конкурсном отборе кандидатов. Вам необходимо получить нужные сведения о фирме, но секретарь не дает полной информации, а больше интересуется Вашими профессиональными и личными характеристиками. Вы говорите: ...

Ситуация 2

Ваш друг охотно и подолгу может что-нибудь мастерить, читать журналы об устройстве машин и механизмов, другими словами, он интересуется техникой. Вы же охотно ходите в музеи, театры, очень легко знакомитесь с людьми, Вам не составляет труда убедить сверстников или младших поступать так, а не иначе. Решая вопрос о поступлении в вуз, Ваш друг уговаривает Вас поступать вместе с ним в технический университет, который находится в Вашем районе. Как Вы поступите?

Ситуация 3

Только что открылась новая вакансия. Она кажется Вам очень заманчивой, хотя у Вас нет опыта в такого рода деятельности. Но так как Вы хорошо себя зарекомендовали, друзья убеждают Вас решиться на это. Вам кажется, что способности позволяют Вам занять эту должность, даже с недостаточным опытом. Как Вы поступите?

Ситуация 4

Вам предлагают повышение. Новая должность выше оплачивается и весьма престижна. Но Вы не знаете, будет ли эта работа доставлять Вам удовлетворение, более того, предполагаете, что не будет. Как Вы поступите?

Ситуация 5

Как известно, на выбор карьеры влияет ряд личных особенностей человека. Письменно сформулируйте 10 черт характера, которыми должен обладать преуспевающий менеджер.

<i>Коды компетенций</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций</i>
ОПК-6	Способен анализировать и разрабатывать организационно-технические и экономические процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования
ОПК-6.1	Понимает сущность организационно-технических и экономических процессов

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Менеджмент – это:

1. Деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений
 2. Управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами, компаниями и т.д.
 3. Управление человеческим коллективом в процессе общественного производства
 4. Целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для достижения целей организации
- 2. Какие правила не присущи этапу генерации идей при мозговом штурме:**
1. Поощрение предлагаемых идей
 2. Равноправие участников мозгового штурма
 3. Творческая атмосфера на “игровой поляне” делового совещания
 4. Критика предлагаемых идей
- 3. Решение можно определить как:**
1. Распоряжение руководителя
 2. Анализ информации
 3. Выбор альтернативы
 4. Выполнение обязанностей менеджера
- 4. В чем состоит суть понятия «запрограммированное решение»?**
1. Перебор альтернатив и выбор решения производит компьютер
 2. Сроки принятия решения не позволяют оценивать альтернативные варианты
 3. Исходя из своего опыта руководитель сразу выбирает решение наиболее близкое к оптимальному
 4. Применяется последовательность действий, обычно используемых в аналогичных ситуациях
- 5. Для каких целей в процессе принятия решения используется «мозговая атака»?**
1. Интенсификация мыслительного процесса
 2. Выявление альтернатив или генерация идей
 3. Анализ нестандартных решений
 4. Вовлечение всех участников процесса принятия решения
- 6. Что значит для менеджера «принять решение»?**
1. Отдать распоряжение о выборе альтернативы
 2. Перебрать все возможные альтернативы
 3. Перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
 4. Сделать выбор и отдать распоряжение о реализации конкретного плана действий
- 7. Решение, основанные на суждениях – это выбор:**
1. Обусловленный накопленным опытом
 2. Сделанный только на основе осуществления того, что он верен
 3. Сделанный в новой ситуации, сопряженный с неизвестными факторами
 4. Обусловленный знаниями, опытом, анализом аналогичных ситуаций в прошлом
- 8. Какая организационная структура управления наиболее приемлема для организации, проводящей диверсифицированную стратегию и оперирующей в различных средах?**
1. Дивизиональная
 2. Матричная
 3. Линейно-функциональная
 4. Смешанная
 5. Неформальная
- 9. Организационная структура – это:**
1. Совокупность работников аппарата управления и их отношения
 2. Совокупность руководящих должностей в аппарате управления
 3. Совокупность наиболее авторитетных управленцев
 4. Совокупность взаимосвязанных звеньев и уровней управления
- 10. Как называется организация, для которой характерна временная структура для решения конкретной задачи, реализации какого-либо проекта:**
1. Централизованная
 2. Децентрализованная
 3. Проектная
 4. Матричная

11.Какую организационную структуру целесообразно применять в организации, которая выпускает относительно ограниченную номенклатуру продукции, действует в стабильных внешних условиях, для обеспечения своего функционирования требует решения стандартных управленческих задач:

1. Функциональную
2. Дивизиональную
3. Проектную
4. Матричную

12.Какая из организационных структур характеризуется большим дублированием функций управления?

1. Функциональная
2. Дивизиональная
3. Проектная

13.Какое понятие не относится к видам иерархических организационных структур управления:

1. Линейная
2. Дискретная
3. Линейно-штабная
4. Дивизиональная

14.Системный подход к управлению рассматривает менеджмент как:

1. Сложную совокупность взаимосвязанных элементов и подсистем
2. Реализацию совокупности общих и специализированных функций управления
3. Использование различных методов управления в зависимости от конкретной ситуации
4. Систему, основанную на разработке и реализации системы стратегических, тактических и оперативных целей управления

15.Ситуационный подход к управлению рассматривает менеджмент как:

1. Сложную совокупность взаимосвязанных элементов и подсистем
2. Реализацию совокупности общих и специализированных функций управления
3. Использование различных методов управления в зависимости от конкретной ситуации
4. Систему, основанную на разработке и реализации системы стратегических, тактических и оперативных целей управления

16.Прогнозирование, планирование, организация, мотивация, принятие решений и контроль – это:

1. Функции менеджмента
2. Задачи менеджмента
3. Аспекты менеджмента
4. Принципы менеджмента

17.Система контроля в организации обычно состоит из:

1. Предварительного, текущего и заключительного
2. Текущего и заключительного
3. Предварительного и заключительного
4. Только текущего контроля

18.Какая деятельность обеспечивает согласованность работ различных производственных и функциональных подразделений предприятия в процессе выполнения плановых заданий:

1. Регулирование
2. Мотивация
3. Координация
4. Ритмичность

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Общая цель предприятия, выражающая причину его существования - это: _____
2. Компания «Промтяжмаш», единственный в стране производитель горячеформованных роликов для конвейерного оборудования, планирует удвоить производство. Это стратегия

3. Компания Ruspole Brands, производитель консервов под маркой «Дядя Ваня», построит в г. Волжском (Волгоградская область) крупнейший в России завод по хранению и первичной переработке плодоовощной продукции, выращенной на собственных полях компании в регионе. Это

стратегия _____

4. _____—это совокупность управленческих органов и подразделений с соответствующей системой связей (линейных, функциональных, горизонтальных, вертикальных, формальных и неформальных), обеспечивающих реализацию целей

5. Какие из потребностей выделял в своей теории мотивации МакКлелланд?

в) типовые практические задания:

Ситуация 1

Вы – начальник отдела крупного предприятия, у Вас в подчинении находится служащих. Некоторые Ваши подчиненные постоянно обращаются к Вам за советом или рекомендациями по вопросам, которые должны решать самостоятельно, и тем самым отвлекают Вас от неотложных и более важных дел. Как Вы поступите в этой ситуации, и есть ли в сложившейся ситуации Ваша вина как руководителя?

Ситуация 2

Вы – руководитель крупной строительной организации. В первую очередь Вы всегда выполняете неотложные дела. Вы пытаетесь самостоятельно решать все важные вопросы и тем самым тратите большую часть своего рабочего времени, но часть дел так и остается «лежать на столе». Как исправить сложившуюся ситуацию?

Ситуация 3

Вы заняты выполнением важного и срочного дела. В это время Вам звонят по телефону и просят консультацию по вопросу, который находится в компетенции Вашего заместителя. Ваши действия?

Ситуация 4

В конце рабочей недели у Вас сложилась ситуация, когда возникло много задач, которые требуют Вашего внимания и сил. Как Вы справитесь с данной ситуацией?

Ситуация 5

Вы чувствуете, что намеченные на день дела Вы не успеваете сделать вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, заказать билеты на самолет для предстоящей командировки, сделать заказ на поставку товаров и встретиться с рабочими по поводу внедрения в производство новой технологии. Как Вы поступите в данной ситуации: а) постараетесь быстро все сделать сами; б) перепоручите некоторые дела секретарю или помощнику; в) перенесете несделанное на другие дни. Выбранное решение обоснуйте.

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций
ОПК-8	Способен принимать участие в управлении проектами создания информационных систем на стадиях жизненного цикла
ОПК-8.2	Демонстрирует знание основ управления проектом и коллективом

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Кто такой менеджер?

1. Субъект управления, должностное лицо в организации, обладающий знаниями и навыками управления, наделенный полномочиями и ответственностью
2. Професионал-организатор, обладающий определенной суммой знаний в сфере управления производством, технологии и экономики
3. Человек, прошедший специальную подготовку и добивающийся результата посредством труда других людей
4. Профессия, которую может освоить человек, независимо от его психофизических характеристик

2. Менеджер выполняет в компании следующие роли (по Минцбергу)

1. Роль по принятию решений
2. Роль по мотивированию персонала
3. Информационную роль
4. Роль лидера

5. Роль контролера
6. Роль администратора
- 3. Хотторнские эксперименты возглавлял:**
 1. Ф.У. Тейлор
 2. А. Файоль
 3. Э.Мэйо
 4. А. Маслоу
- 4. Иерархию человеческих потребностей первым разработал:**
 1. Э.Мэйо
 2. А. Маслоу
 3. Г. Саймон
 4. Ф. Герцберг
- 5. Функция организационной культуры, которая объединяет людей и формирует у них чувство принадлежности к организации, отождествления себя с ней, гордости:**
 1. Коммуникационная
 2. Адаптивная
 3. Мотивационная
- 6. Корпоративная (организационная) культура – это:**
 1. Культура корпорации по сравнению с другими организациями
 2. Система ценностей организации в целом
 3. Система ценностей ТОП-менеджмента
- 7. Отличительными чертами американской модели управления являются:**
 1. Коллективный характер принятия решения
 2. Индивидуальный характер принятия решений
 3. Строго формализованная структура управления
 4. Нестандартная, гибкая структура управления
- 8. Отличительными чертами японской модели управления являются:**
 1. Коллективный характер принятия решения
 2. Индивидуальный характер принятия решений
 3. Строго формализованная структура управления
 4. Нестандартная, гибкая структура управления
- 9. Отличительные черты японской модели управления:**
 1. Найм на работу на короткий период
 2. Долгосрочная занятость на одном предприятии
 3. Ориентация управления на отдельную личность
 4. Ориентация управления на группу
- 10. Характеристики американской системы контроля:**
 1. Четко формализованная процедура контроля
 2. Неформальная организация контроля
 3. Коллективная ответственность
 4. Индивидуальная ответственность
- 11. Согласно МакГрегору, теория «Х» предназначена для работы:**
 1. С пассивными, зависимыми, безынициативными подчиненными
 2. С творческими подчиненными, с хорошей мотивацией и богатым воображением
 3. В условиях высокой текучести кадров и недовольства персонала
- 12. Согласно МакГрегору, теория «У» предназначена для того, чтобы:**
 1. Дать работникам максимальную свободу
 2. Ограничить самореализацию
 3. Сделать работников пассивными, зависимыми, безынициативными
- 13. Что не является продуктом труда менеджера?**
 5. Выполненная функция
 2. Готовая продукция
 3. Управленческое решение
- 14. Предметом управленческого труда являются**
 1. Ресурсы организации
 2. Информация
 3. Техника производства

15. Организационные полномочия менеджера связаны с:

1. Должностью
2. Конкретным человеком
3. С управленческой ситуацией

16. Полномочия и ответственность связаны между собой:

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

17. Что означает профессионализм менеджера?

1. Опыт практической работы в отрасли
2. Работу менеджера на постоянной основе
3. Управленческую подготовку

18. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

1. Специалисты
2. Руководители
3. Работники отдела управления персоналом

19. Идея нормирования трудовой деятельности, основанного на хронометраже рабочих операций, принадлежит основам:

1. Школы научного управления
2. Школы науки управления
3. Школы человеческих отношений
4. Школы поведенческих наук
5. Классической школы управления

20. Э. Мэйо является основателем:

1. Школы научного управления
2. Школы науки управления
3. Школы человеческих отношений
4. Школы поведенческих наук
5. Классической школы управления

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Основоположник научного менеджмента _____
2. Автор "административной доктрины" _____
3. Какие из потребностей выделял в своей теории мотивации МакКлелланд?

4. Двухфакторная теория мотивации с выделением гигиенических и мотивационных факторов - это теория _____

5. Организационная культура, которая основывается на системе правил, и инструкций, характеризуется четкой специализацией участников, распределением прав, обязанностей, ответственности называется культура _____

<i>Коды компетенций</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций</i>
ОПК-8	Способен принимать участие в управлении проектами создания информационных систем на стадиях жизненного цикла
ОПК-8.3	Принимает участие в управлении проектами создания информационной системы на стадиях жизненного цикла

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Инновационные проекты отличаются ...

1. Высокой степенью неопределенности и рисков
2. Целью проекта является получение прибыли на вложенные средства
3. Необходимостью использовать функциональные организационные структуры

4. Большим объемом проектной документации

2. Проект (Project) – это:

1. Комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального продукта или услуги в условиях временных и ресурсных ограничений.
2. Совокупность процессов проектирования перспективного продукта или системы.
3. Получение изображения из оптического прибора на удалённом от него экране.
4. Изображение трёхмерной фигуры на проекционной плоскости.

3. Управление проектом включает в себя:

1. Планирование, организацию и контроль трудовых, финансовых и материальнотехнических ресурсов проекта, направленные на эффективное достижение целей проекта.
2. Поиск компромисса между наукой и искусством для создания ценности, основанной на миссии проектной команды.
3. Получение знаний, навыков, методов, средств и технологий с целью достижения или превышения ожиданий всех участников проекта.

4. Согласно модели Портера в конкурентное окружение входят следующие силы:

1. Рыночная власть конкурентов, новых игроков, потребителей, поставщиков, товаров-заменителей.
2. Рыночная власть конкурентов, потребителей, пользователей, клиентов, товаров-субститутов.
3. Рыночная власть конкурентов, потребителей, дилеров, дистрибуторов, оптовиков.

б) типовые тестовые опросы открытого типа:

1. Автор модели 5 сил конкурентного окружения _____
2. Назовите отличительные особенности Руководства к своду знаний по управлению проектами – PMBOK (Project Management Body of Knowledge) _____ .
3. Охарактеризуйте основные особенности Модели организационной зрелости управления проектами — OPM3 _____
4. Содержание управления проектами на основе системы гибкого управления проектами Agile _____
5. На этапе командообразования, который носит название «_____», межличностные отношения характеризуются поляризацией членов команды, возникновением конкуренции между членами команды и разногласий с лидером, когда идет активное оспаривание точек зрения других членов команды и наблюдается нарушение командных норм

<i>Коды компетенций</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций</i>
ОПК-9	Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп
ОПК-9.2	Осуществляет взаимодействие с заинтересованными участниками проектной деятельности в рамках проектных групп

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Какой стиль управления можно считать наиболее эффективным в трудовых коллективах с высокой мотивацией подчиненных к работе:
 1. Демократический
 2. Нейтральный
 3. Авторитарный
2. Какое из качеств относится к менеджеру, а не к лидеру:
 1. Инноватор
 2. Полагается на людей
 3. Контролирует
 4. Энтузиаст
3. Э. Мэйо является основателем:

1. Школы научного управления
 2. Школы науки управления
 3. Школы человеческих отношений
 4. Школы поведенческих наук
 5. Классической школы управления
- 4. Содержательными теориями мотивации являются:**
1. Теория У. Маслоу
 2. Теория Герцберга
 3. Теория Л.Портера-Э.Лоулера
 4. Теория Мак-Клелланда
- 5. Как называется организация, для которой характерна временная структура для решения конкретной задачи, реализации какого-либо проекта:**
1. Централизованная
 2. Децентрализованная
 3. Проектная
 4. Матричная
- 6. Анализ деятельности и развитие команды проекта включает ...**
1. (+) Формирование отчетов об исполнении работ проекта
 2. (+) Регулирование оплаты, льгот и поощрений
 3. (+) Реорганизацию команды в соответствии с прогрессом проекта
 4. - Разработку концепции управления персоналом
 5. - Создание финального отчета
 6. - Расформирование команды
- 7. Сторона, вступающая в отношения с заказчиком и берущая на себя ответственность за выполнение работ и услуг по контракту**
1. Инвестор
 2. Спонсор
 3. Контрактор (подрядчик)
 4. Лицензиар
 5. Конечный потребитель результатов проекта
- 8. Участники проекта – это ...**
1. Физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или
 2. Чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта
 3. Конечные потребители результатов проекта
 4. Команда, управляющая проектом
 5. Заказчик, инвестор, менеджер проекта и команда проекта
- 9. В качестве ... составляющей любого поведения выступает язык тела (жесты, взгляд походка) имиджевой**
1. Вербальной
 2. Невербальной
- 10. Власть, построенная на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, – это ...**
1. власть вознаграждения
 2. Харизматическая власть
 3. Власть информации
 4. Традиционная власть
 5. Власть примера
- 11. ... – это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов**
1. Лидерство в малой группе
 2. Конформизм в малой группе
 3. Влияние меньшинства
 4. Автокинетический феномен
- 12.... – это свойство группы, связанное с ценностно-ориентационным единством и предметно-ценностным единством**
1. Сплоченность
 2. Коллективизм
 3. Привязанность

4. Конформизм
5. Идентификация

13.... – это характеристика единства, прочности и устойчивости взаимодействий в группе

1. Привязанность
2. Конформизм
3. Коллективизм
4. Сплоченность
5. Идентификация

14.В качестве ... составляющей любого поведения выступает язык тела (жесты, взгляд походка)

1. имиджевой
2. вербальной
3. невербальной

15.Для обеспечения отсутствия незаменимых людей, создания командного взаимодействия и сотрудничества в команде лидеров необходим человек, реализующий лидерскую роль ... (по И. Адизесу)

1. Интегратора
2. Предпринимателя
3. Управляющего
4. Производителя

16.Член группы, который направляет группу к ее целям, подводит итог того, что в ней уже произошло, выявляет отклонения от намеченного курса, действует исходя из роли

1. Инициатора
2. Вдохновителя
3. Оценщика
4. Погонщика
5. Контролера

17.Процедура, позволяющая выявить статус человека в конкретной группе, – это ...

1. Социометрия
2. Референтометрия
3. Лидерограмма
4. Социограмма

18.Ситуационная теория лидерства нашла свое отражение в работах ...

1. Д. МакКлелланда
2. П. Херси и К.Х. Бланшара
3. Д. МакГрегора
4. У. Бенниса

19.Управленческая решетка Р Блейка и Дж Моутон включает ...стили руководства

1. демократический, авторитарный и либеральный
2. диктаторский, попустительский и коллегиальный
3. диктаторский, демократический, пессимистический, организаторский и манипулятивный
4. диктаторский, коллективный, пессимистический и организационный

б) типовые тестовые вопросы открытого типа:

1. Авторами теории ситуационного лидерства, согласно которой выбор стиля лидерства в существенной степени определяется готовностью последователей выполнять задания являются _____

2. Организационная культура, которая основывается на системе правил, и инструкций, характеризуется четкой специализацией участников, распределением прав, обязанностей, ответственности называется культура _____

3. Функция организационной культуры, которая состоит в создании барьеров от нежелательных внешних воздействий, называется _____ функцией

4. Двухфакторная теория мотивации с выделением гигиенических факторов мотивационных факторов - это теория _____

5. Какие из _____ потребностей выделял в своей теории мотивации МакКлелланд?

6. Авторами классификация *МВТИ*, включающими 16 типов, основанных на различных сочетаниях предпочтений, распределенных по четырем шкалам, которые характеризуют то, как человек: восстанавливает и пополняет свою энергию, собирает информацию, принимает решения, какой образ жизни предпочитает являются _____

7. На этапе командообразования, который носит название «_____», межличностные отношения характеризуются поляризацией членов команды, возникновением конкуренции между членами команды и разногласий с лидером, когда идет активное оспаривание точек зрения других членов команды и наблюдается нарушение командных норм

8. Компания «Промтяжмаш», единственный в стране производитель горячеформованных роликов для конвейерного оборудования, планирует удвоить производство. Это стратегия _____

9. Компания Ruspole Brands, производитель консервов под маркой «Дядя Ваня», построит в г. Волжском (Волгоградская область) крупнейший в России завод по хранению и первичной переработке плодоовощной продукции, выращенной на собственных полях компании в регионе. Это стратегия _____

10. Устойчивый способ поведения для побуждения последователей к достижению поставленной цели - это ... _____

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

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

Простая подпись