

**Кодификатор по дисциплине «МЕНЕДЖМЕНТ» по текущему контролю**

Название модуля	№ заданий	Контролируемая тема	Уровень сложности (Б - базовый, П - повышенный, С - сложный)	Максимальный балл
<b>Теория организации</b>	1	Общие характеристики организации	П	4
	19	Общие характеристики организации	Б	2
	20	Общие характеристики организации	П	2
	1	Цели организации	П	_*
	1	Формирование взаимодействия и построение организации	П	-
	11	Формирование взаимодействия и построение организации	Б	2
	12	Формирование взаимодействия и построение организации	П	2
	4	Формирование взаимодействия и построение организации	Б	4
	7	Формирование взаимодействия и построение организации	П	4
<b>Функции менеджмента</b>	2	Планирование в менеджменте	П	-
	5	Мотивация персонала. Понятие и элементы мотивации	П	4
	6	Мотивация персонала. Понятие и элементы мотивации	П	4
	10	Мотивация персонала. Понятие и элементы мотивации	Б	4
	13	Мотивация персонала. Понятие и элементы мотивации	Б	2
	14	Мотивация персонала. Понятие и элементы мотивации	П	2
	2	Стиль руководства	П	-
	17	Стиль руководства	Б	2
	18	Стиль руководства	П	2
	6.3	Стиль руководства		2
<b>Связующие процессы в организации</b>	3	Принятие управленческих решений	П	-
	8	Принятие управленческих решений	Б	4
	9	Принятие управленческих решений	П	4

	3	Коммуникации в менеджменте	П	-
	6.1	Коммуникации в менеджменте	Б	2
	6.2	Коммуникации в менеджменте	Б	2
	6.4	Коммуникации в менеджменте	Б	2
	15	Коммуникации в менеджменте	Б	2
	16	Коммуникации в менеджменте	П	2
Итого баллов по дисциплине				60

\*Презентации выполняются студентами по разным темам по выбору. В течении семестра студент должен подготовить 1 презентацию. Во избежание двойного счета, за презентацию студент получает 5 баллов, вне зависимости от темы.

## Банк заданий для текущего контроля

№ п/п	Виды контролируемых материалов	Уровень сложности (Б - базовый, П - повышенный, С - сложный)
<b>Подготовка презентаций</b>		
<b>1</b>	Подготовка презентаций по модулю «Теория организации»	<b>П</b>
<b>2</b>	Подготовка презентаций по модулю «Функции менеджмента»	<b>П</b>
<b>3</b>	Подготовка презентаций по модулю «Связующие процессы в организации»	<b>П</b>
<b>Подготовка отчетов по практикам</b>		
<b>4</b>	Подготовка отчетов по практике «Проектирование организационной структуры предприятия»	<b>П</b>
<b>5</b>	Подготовка отчетов по практике «Нематериальное стимулирование»	<b>П</b>
<b>6</b>	Подготовка отчетов по практике «Разработка системы стимулирования на предприятии»	<b>П</b>
<b>6.1</b>	Представление устного отчета по деловой игре «Вавилонская башня»	<b>Б</b>
<b>6.2</b>	Представление устного отчета по деловой игре «Слалом»	<b>Б</b>
<b>6.3</b>	Представление устного отчета по деловой игре «Кораблекрушение»	<b>Б</b>
<b>6.4</b>	Представление устного отчета по практическому занятию «Искусство презентации»	<b>Б</b>
<b>Подготовка отчетов по кейсам</b>		
<b>7</b>	Подготовка отчетов по кейсу «Проектирование организационной структуры предприятия»	<b>П</b>
<b>8</b>	Подготовка отчетов по кейсу «Принятие управленческих решений (Скорая помощь)»	<b>П</b>
<b>9</b>	Подготовка отчетов по кейсу «Принятие управленческих решений (Металлургический комбинат)»	<b>П</b>
<b>10</b>	Подготовка отчетов по кейсу «Стимулирование персонала (Разработка КРІ для сотрудников отдела)»	<b>С</b>
<b>Тестовые вопросы по темам</b>		
Модуль «Теория организации»		
<b>11</b>	<p>Организация как функция управления – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Процесс создания структуры предприятия, которая даст возможность людям эффективно работать вместе для достижения его целей</li> <li>2. Разработка методов стимулирования персонала</li> <li>3. Процесс выявления соответствия фактических показателей работы предприятия с планируемыми</li> </ol> <p>2. Дайте определение линейных полномочий:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным</li> <li>2. Полномочия, связанные с консультированием руководителей и работников предприятия по определенным вопросам</li> <li>3. Полномочия, связанные с предоставлением руководству информации, необходимой для принятия эффективных решений</li> </ol> <p>3. Организационная структура - это:</p>	<b>Б</b>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совокупность уровней управления, составляющая иерархию управления</li> <li>2. Главный орган, наделенный функцией управления в организации</li> <li>3. Набор самостоятельных структурных подразделений</li>   <li>4. Что является характерным для бюрократических организаций:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие большого количества правил и процедур</li> <li>2. Нечеткое разделение функциональных обязанностей работников</li> <li>3. Субъективные критерии отбора кадров</li> </ol> </li>   <li>5. Какого типа организационных структур не существует:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Линейно-функциональной</li> <li>2. Линейно-штабной</li> <li>3. Функционально – штабной</li> </ol> </li>   <li>6. Чем характеризуется линейный тип организационной структуры:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функциональной замкнутостью структурных подразделений с целью конкретизации сферы деятельности каждого</li> <li>2. Концентрации функций управления с целью выделения управленческих действий на одном уровне</li> <li>3. Построением аппарата управления только из взаимоподчиненных подразделений в виде иерархической структуры</li> </ol> </li>   <li>7. В какой организационной структуре присутствует функциональная департаментизация, а основная деятельность осуществляется линейными подразделениями:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Линейная</li> <li>2. Линейно – штабная</li> <li>3. Линейно - функциональная</li> </ol> </li>   <li>9. Организация, занимающаяся производством и продажей автомобилей, имеющая представительства в разных странах является:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дивизиональной структурой с продуктовой специализацией</li> <li>2. Дивизиональной структурой с потребительской специализацией</li> <li>3. Дивизиональной структурой с региональной специализацией</li> </ol> </li>   <li>10. Проектная организационная структура – это:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Временная структура, применяемая для реализации сложного проекта</li> <li>2. Структура, используемая для реализации нескольких крупных проектов одновременно</li> <li>3. Централизованная структура, где все сотрудники выполняют четко определенные функции и нет возможности реализовывать какие-либо проекты</li> </ol> </li>   <li>11. Выберите утверждение, которое соответствует матричной организационной структуре:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Используется организациями, где реализуется одновременно несколько проектов</li> <li>2. Не является адаптивной организационной структурой</li> <li>3. Характеризуется принципом единоначалия</li> </ol> </li>   <li>12. Структуризация по принципу ориентации на определенные группы</li> </ol>	
---	--

	<p>потребителей применяется в:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дивизиональной структуре с продуктовой специализацией</li> <li>2. Дивизиональной структуре с потребительской специализацией</li> <li>3. Дивизиональной структуре с региональной специализацией</li> </ol> <p>13. Определите, к какому типу организационных структур относится данная структура:</p>  <pre> graph TD     A[Директор производственного кооператива] --&gt; B[Начальник мастерской 1]     A --&gt; C[Начальник мастерской 2]     B --&gt; D[Мастер 1]     B --&gt; E[Мастер 2]     C --&gt; F[Мастер 1]     C --&gt; G[Мастер 2] </pre> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Линейная организационная структура</li> <li>2. Функциональная организационная структура</li> <li>3. Линейно – функциональная организационная структура</li> </ol> <p>14. В структуре какого типа нарушается принцип единоначалия?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функциональная</li> <li>2. Матричная</li> <li>3. Проектная</li> </ol> <p>15. Что такое норма управляемости:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Количество уровней управления, которые подчиняются данному руководителю</li> <li>2. Количество работников, которые непосредственно подчиняются данному руководителю</li> <li>3. Количество должностей, имеющих в штате руководителя согласно штатному расписанию</li> </ol>	
<p><b>12</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В какой организации четко выражена линейная организационная структура, причем уровни управления отличаются по признакам в одежде: <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Военные структуры</li> <li>3. Завод по производству обуви</li> <li>4. Образовательное учреждение</li> </ol> </li> <li>2. Какая структура является более централизованной? <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дивизиональная</li> <li>2. Линейно-функциональная</li> <li>3. Матричная</li> </ol> </li> <li>3. Что является недостатком дивизиональной организационной структуры: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции</li> </ol> </li> </ol>	<p><b>П</b></p>

	<p>2. Возможно дублирование функций</p> <p>3. Низкая оперативность управления, т.к. информация проходит очень длинный путь.</p> <p>4. Какие организационные структуры являются более адаптивными к изменениям рынка?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Линейно-функциональная</li> <li>2. Линейно-штабная</li> <li>3. Проектная</li> </ol> <p>5. Недостатками функциональной организационной структуры являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перегруженность руководителей информацией</li> <li>2. Дублирование функций</li> <li>3. Низкая эффективность управления – чтобы согласовать действия работников низшего уровня требуется вмешательство руководителя верхнего уровня</li> </ol>	
<p><b>13</b></p>	<p>Что такое «мотивация»:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) это создание условий, оказывающих воздействие на поведение человека</li> <li>б) процесс создания организационной структуры предприятия</li> <li>в) процесс разработки стратегических планов предприятия</li> </ol> <p>Какие виды стимулов существуют:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) позитивные и негативные</li> <li>б) моральные и материальные</li> <li>в) генеральные и индивидуальные</li> </ol> <p>К внешнему вознаграждению относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) дружеские отношения в коллективе</li> <li>б) продвижение по службе</li> <li>в) ощущение удовлетворения от процесса работы</li> </ol> <p>Что изучают содержательные теории мотивации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) процесс, который приводит к поведению человека</li> <li>б) потребности, лежащие в основе мотивов человека</li> <li>в) структуру человеческих взаимоотношений в коллективе</li> </ol> <p>Автором, какой концепции является А.Маслоу:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) Двухфакторная теория</li> <li>б) Теория приобретенных потребностей</li> <li>в) Иерархия (пирамида) потребностей</li> </ol> <p>Согласно теории А. Маслоу к социальным потребностям относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) потребность в общении, дружбе</li> <li>б) потребность в признании и уважении в коллективе</li> <li>в) потребность в отдыхе, сне, пищи</li> </ol> <p>Содержательную теорию мотивации «EGP-теория» разработал:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) МакКлеланд</li> <li>б) Альдерфер</li> <li>в) Герцберг</li> </ol>	<p><b>Б</b></p>

	<p>К какой группе потребностей относятся экзистенциальные потребности (потребности существования)</p> <p>а) физиологических потребностей  б) социальных потребностей  в) потребностей самоактуализации</p> <p>Согласно «Двухфакторной теории Герцберга» «удовлетворение есть...»:</p> <p>а) процесс противоположный процессу неудовлетворения  б) процесс противоположный процессу отсутствия удовлетворения  в) процесс противоположный процессу отсутствия неудовлетворения</p> <p>Что изучают процессуальные теории мотивации:</p> <p>а) поведение работника на рабочем месте  б) влияние потребностей на мотивационный процесс  в) поведение лидера в коллективе</p> <p>Кто является разработчиком «теории ожиданий»:</p> <p>а) Виктор Врум  б) Стейси Адамс  в) Майкл Портер</p> <p>Модель Портера – Лоулера синтезирует следующие теории:</p> <p>а) теорию Врума и теорию Адамса  б) теорию Маслоу и Альдерфера  в) теорию Герцберга и Врума</p>	
<p><b>14</b></p>	<p>В чем основное отличие теорий Альдерфера и Маслоу:</p> <p>а) в теории Альдерфера и Маслоу анализируются абсолютно разные потребности  б) в теории Альдерфера очередность возникновения потребностей может быть различная, в отличие от теории Маслоу  в) в теории Альдерфера абсолютно не учитываются потребности самореализации</p> <p>Выберите мотивирующие факторы, согласно концепции Герцберга:</p> <p>а) заработная плата  б) продвижения по службе  в) условия труда  г) режим работы  д) премии  е) признание в коллективе</p> <p>Дайте определение «факторам здоровья», выделяемые Герцбергом в своей теории:</p> <p>а) факторы, приводящие к отсутствию удовлетворенности  б) факторы, приводящие к отсутствию неудовлетворенности  в) факторы, приводящие к удовлетворенности</p> <p>Потребность во власти, выделяемая МакКлеландом, является:</p> <p>а) стремлением контролировать действия людей, оказывать влияние на их поведение, брать на себя ответственность за действия и поведение других людей  б) стремлением к общению внутри коллектива и признанию в коллективе</p>	<p><b>П</b></p>

	<p>в) стремлением к достижению успеха во всех начинаниях</p> <p>Что такое валентность в контексте «теории ожиданий»:</p> <p>а) признание успехов работника в коллективе  б) удовлетворение от процесса работы  в) ценность, значимость вознаграждения</p> <p>В теории справедливости С. Адамса, если вознаграждение других больше чем вознаграждение работника при равных затратах труда, работник будет чувствовать:</p> <p>а) чувство неудовлетворенности, обиды  б) чувство вины  в) чувство восхищения, благодарности</p> <p>Что представляет собой принцип «адаптивности» в современной системе мотивации персонала:</p> <p>а) приспособление системы к динамичной и непредсказуемой внешней среде  б) гибкость при использовании различных методов мотивации и видов стимулирования  в) взаимное согласование, увязку, устранение противоречий между различными направлениями, методами, элементами системы мотивации</p> <p>Что означает метод принуждения в системе мотивации:</p> <p>а) воздействие на цели организации путем частичного их приспособления к целям менеджеров высшего и среднего управленческого звена  б) развитие у работников ценностей и целей, совпадающих или близких к ценностям и целям организации с использованием убеждения  в) страх подвергнуться наказанию, например, в виде штрафа, перевода на нижеоплачиваемую работу</p>	
<p><b>15</b></p>	<p>Что такое «организационное решение»</p> <p>а) это выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью;  б) это выбор, который осуществляет каждый член организации, в отношении своих трудовых обязанностей  в) это выбор руководителя, сотрудников, партнеров – всех элементов внешней и внутренней среды организации - в отношении выполнения своих трудовых обязанностей</p> <p>Что такое «запрограммированное решение»:</p> <p>а) решение, при принятии которого участвуют все члены коллектива  б) решение, которое принимается в условиях неопределенности  в) результат реализации определенной последовательности шагов или действий, подобных тем, что предпринимаются при решении математического уравнения</p> <p>Дайте определение «компромиссу»:</p> <p>а) решение, принимаемое с учетом всех факторов, которое представляется наиболее желательным с точки зрения конечного эффекта  б) решение, отстаивающее права сотрудников предприятия  в) решение, принимаемое в пользу руководителей предприятия</p>	<p><b>Б</b></p>

Выберите уровень управления, на котором зачастую принимаются запрограммированные решения:

- а) верхний уровень управления
- б) средний уровень управления
- в) нижнее звено управления

Выбор, сделанный на основе ощущения того, что он правилен – это:

- а) решение, на основе опыта и суждения
- б) интуитивное решение
- в) рациональное решение

Выберите основные этапы принятия рационального решения:

- а) выбор альтернативы
- б) диагностика проблемы
- в) анализ взаимодействия с внешней средой
- г) оценка альтернативы
- д) подсчет ущерба, в случае нерешения проблемы

Обмен информации между двумя и более лицами – это:

- а) процесс коммуникации
- б) процесс делегирования полномочий
- в) процесс принятия решений

Дайте определение «обратной связи» в коммуникационном процессе:

- а) процесс декодирования полученной информации
- б) реакция отправителя информации
- в) реакция получателя информации на доставленное сообщение

Что такое «шум» в рамках коммуникационного процесса:

- а) помехи, возникающие на разных этапах получения информации
- б) неправильно выбранный канал передачи информации
- в) способ получения информации через механизм обратной связи

Коммуникации бывают:

- а) межличностные
- б) либеральные
- в) функциональные

Назовите форму передачи информации:

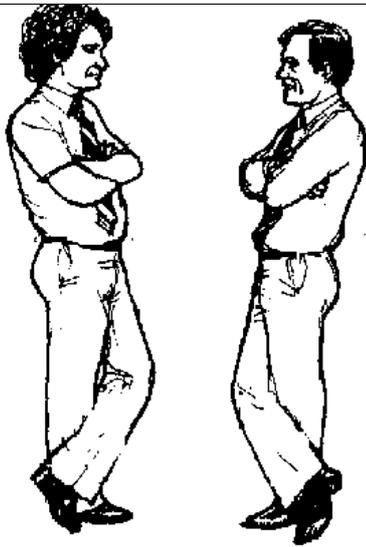
- а) визуальная
- б) устная
- в) письменная
- г) все вышеперечисленные

Что такое «невербальная коммуникация»:

- а) информация, посланная отправителем без использования слов, с помощью жестов и мимики
- б) информация, переданная в письменной форме
- в) информация, переданная с помощью звукового сигнала

Какой процесс является необходимым для обеспечения эффективной коммуникации:

	<p>а) процесс обратной связи  б) процесс принятие решений  в) процесс делегирования полномочий</p>	
<p><b>16</b></p>	<p>15. Что означает данный жест:</p>  <p>а) неодобрительное отношение, которое человек пытается скрыть  б) благодушное восприятие информации  в) застенчивость, неуверенность в себе</p> <p>О чем свидетельствуют в невербальной коммуникации открытые ладони:</p> <p>а) о скрытости и неуверенности человека  б) об открытости и честности  в) о желании обмануть</p> <p>Как можно трактовать следующий жест:</p>  <p>а) человек пытается выразить неодобрение  б) человек пытается обмануть, либо скрыть часть информации  в) человек выражает свое превосходство</p> <p>Как можно охарактеризовать отношения двух людей друг к другу:</p>	<p><b>П</b></p>



- а) ярко выраженное неудовлетворение беседой, либо личными качествами собеседника
- б) дружелюбные, приятельские отношения
- в) проявление искреннего интереса к личности собеседника

Выберите примеры индивидуальных барьеров, возникающих при межличностных коммуникациях:

- а) дефект речи
- б) избыточность информации
- в) недостаток времени
- г) семантические барьеры
- д) культура речи
- е) засоренность речи

В чем заключается преимущество письменных коммуникаций над устными:

- а) возможность полностью передать информации, не утратив часть её в процессе передачи
- б) экономия времени
- в) небольшие затраты на оформление информации

В чем заключается преимущество устных коммуникаций над письменными:

- а) возможность передачи большего объема информации
- б) возможность доведения информации до высших уровней управления
- в) четкость формулирования информации

**17**

Что такое власть?

- а) способность и возможность влиять на поведение других людей
- б) способность влиять на поведение других людей, не имея при этом формальных полномочий
- в) возможность влиять на поведение людей, используя должностные полномочия

Чем отличается лидер от руководителя?

- а) лидер использует власть авторитета, руководитель использует формальную власть, вмененную ему свыше
- б) лидер не может влиять на поведение других людей, руководитель мо-

**Б**

жет

в) руководитель может управлять, основываясь на авторитете, а лидер не может

Что такое власть, основанная на принуждении?

а) влияние посредством награждения, награда дает положительные стимулы для качественного выполнения работы

б) влияние посредством страха

в) персонал подчиняется руководителю, потому что верит, что он имеет право отдавать приказания

Власть, при которой, руководитель поощряет подчиненного, используя различные методы стимулирования является?

а) экспертной властью

б) эталонной властью

в) властью, основанной на вознаграждении

Что такое экспертная власть?

а) руководитель имеет влияние через веру подчиненных в его компетентность

б) руководитель является эталоном, примером для подчиненных, которые хотят стать такими же, как он

в) руководитель имеет возможность наказать подчиненного (увольнение, понижение в должности, лишение денежного вознаграждения)

Кто из исследователей впервые разработал классификацию стилей управления?

а) Бланшар

б) Левин

в) Лайкерт

По каким параметрам классифицировался стиль управления в теории Огайского университета?

а) структура работы и уровень власти

б) внимание к подчиненным и структура работы

в) внимание к подчиненным и уровень власти

Кто является разработчиком «Управленческой решетки стилей»?

а) Врум, Йетон

б) Херси, Бланшар

в) Блейк, Муто

В чем выражается основная мысль теории «Путь-Цель» Митчела и Хауса?

а) руководитель может побуждать подчиненных к достижению целей организации, воздействуя на пути достижения этих целей

б) эффективные стили лидерства зависят от «зрелости» исполнителей

в) данная теория концентрирует внимание на процессе принятия решений

Что такое «зрелость» работников в теории жизненного цикла Херси и Бланшара?

а) возраст работника

	<p>б) опыт, квалификация и навыки работы в профессиональной сфере  в) способность нести ответственность за свое поведение, желание достигнуть поставленной цели, а также образование и опыт в отношении конкретной задачи, которую необходимо выполнить</p> <p>Какими критериями можно охарактеризовать стиль поведения руководителя в теории Херси и Бланшара?  а) поведение, ориентированное на задачу и поведение, ориентированное на человека  б) сила власти и характер отношений между руководителем и подчиненным  в) структурированность работы и характер отношений между руководителем и подчиненным</p> <p>Поведение отдельного человека, которое может вносить изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого человека благодаря авторитету – это.....?  а) власть  б) лидерство  в) влияние</p>	
<p><b>18</b></p>	<p>Чем характерен подход с позиции лидерских качеств?  а) было доказано, что в эффективности руководства решающую роль могут сыграть дополнительные - ситуационные факторы  б) этот подход к изучению лидерства сосредоточил свое внимание на поведении руководителя  в) согласно данному подходу, лучшие из руководителей обладают определенным набором общих для всех личных качеств</p> <p>Какая из теорий не относится к поведенческому подходу?  а) Управленческая решетка Блейка - Мутона  б) Теория лидерских стилей Левина  в) Модель руководства Фидлера</p> <p>Как можно охарактеризовать авторитарный стиль управления?  а) руководитель предпочитает такие механизмы влияния, которые апеллируют к потребностям более высокого уровня: потребности в принадлежности, высокой цели, автономии и самовыражении  б) руководитель обладает достаточной властью, чтобы навязывать свою волю исполнителям, и в случае необходимости без колебаний прибегает к этому  в) руководители полностью доверяют подчиненным, взаимоотношения между руководителем и подчиненными дружеские и взаимно доверительны</p> <p>Какой из стилей лидерства по Р. Лайкерту максимально ориентирован на отношения?  а) авторитарный  б) консультативный  в) партисипативный</p> <p>Какая теория не относится к ситуационным концепциям лидерства?</p>	<p><b>II</b></p>

	<p>а) Подход Митчела и Хауса “путь – цель”;  б) Теория жизненного цикла Херси и Бланшара;  в) Концепция Лайкерта</p> <p>В каких ситуациях по Фидлеру лучше подходит стиль руководства, ориентированный на отношения?  а) наиболее благоприятных  б) умеренно благоприятных  в) наименее благоприятных</p> <p>Как называется стиль лидерства в теории П. Херси и К. Бланшара к подчиненным, которые желают, но не способны работать?  а) давать указания  б) «продавать»  в) участвовать</p> <p>Какие критерии лежат в основе Теории лидерства Врума - Йеттона?  а) отношения с персоналом  б) принятие решений  в) ориентация на задачу</p>	
<p><b>19</b></p>	<p>Дайте определение «организации»:  а) это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей  б) группа людей, осуществляющих деятельность для достижения их собственных целей  в) неформальная группа людей, привлекаемая на временных условиях для реализации какого-либо проекта</p> <p>Перечислите основные виды ресурсов организации:  а) человеческие  б) финансовые  в) материальные  г) корпоративные  д) производственные</p> <p>Дайте определение «горизонтальному разделению труда» в организации:  а) распределение задания между подразделениями организации  б) разделение большого объема работы на многочисленные небольшие специализированные задания внутри отдела  в) деятельность по координированию работы других людей топ менеджерами предприятия</p> <p>Что такое «вертикальное разделение труда»:  а) работа руководства по координированию действий подчиненных;  б) распределение полномочий между отделами;  в) работа по взаимодействию с внешней средой организации</p> <p>Выберите стадии, которые входят в жизненный цикл организации:  а) развитие  б) рождение  в) создание</p>	<p><b>Б</b></p>

	<p>г) устаревание д) зрелость е) упадок</p> <p>Чем характеризуется стадия «создания» организации:</p> <p>а) организация находится на стадии становления. Цели являются еще нечеткими, творческий процесс протекает свободно, продвижение к следующему этапу требует стабильного обеспечения ресурсами б) цели сформированы, формируются задачи. В организации разработана стратегия развития. Высокая степень централизации в) организация переживает кризис. Увеличивается степень бюрократизации. Цели пересматриваются</p> <p>12. Выберите задачи, которые стоят перед организацией, на стадии «роста»:</p> <p>а) создание условий для экономического роста б) обеспечение высокого качества товаров и услуг в) расширение производственной линии г) сохранение устойчивого положения на рынке д) переориентация на выпуск новых товаров и услуг</p> <p>13. Выберите два этапа, которые соответствуют стадии «зрелости» организации:</p> <p>а) этап формализации и управления б) этап выработки структуры в) этап коллективности г) этап предпринимательства д) этап упадка</p> <p>14. Что происходит в организации на стадии «зрелости»:</p> <p>а) процесс принятия решений децентрализован. Организационная структура становится более комплексной. б) проводятся маркетинговые исследования по выявлению потребностей, с целью определения типа продукции, которую предстоит выпускать. Происходит найм персонала. Цели и задачи не сформулированы четко. в) нарастает кризис в организации. Руководство меняется. Возрастает потребность в новом квалифицированном персонале.</p> <p>15. Выберите характерные черты стадии «упадка» организации:</p> <p>а) снижается прибыльность б) увеличивается конкурентная сила поставщиков в) формируется организационная структура г) формируются миссия и цели предприятия д) возрастает сложность управления приростом производственных мощностей е) происходит расширение доли рынка</p>	
<b>20</b>	<p>Что является серьезным ограничением в модели «жизненного цикла организации» Грейнера:</p> <p>а) модель описывает нехарактерные для организации стадии развития б) модель Грейнера описывает не развитие организации, а трансформацию со временем ее системы управления</p>	<b>П</b>

в) модель не применима к крупным организациям

Выберите основные стадии жизненного цикла организации согласно модели Грейнера:

- а) рост через креативность
- б) рост через интуицию
- в) рост через директивное руководство
- г) рост через анализ и учет предыдущего опыта
- д) рост через делегирование

На каком предположении основана модель «жизненного цикла организации» Адизеса:

- а) развитие организации подобно развитию социально-экономической системе общества;
- б) развитие организации подобно эволюции живого организма;
- в) развитие организации подобно процессу создания нового продукта

Что, по мнению Адизеса, представляют собой «организационные патологии»:

- а) проблемы, с которыми организация не может справиться самостоятельно;
- б) проблемы, которые возникают у организации в период роста, которые быстро ликвидируются благодаря действиям руководства;
- в) новые возможности развития организации, которые появляются через преодоление определенных проблем

Как взаимосвязаны между собой концепции «жизненного цикла организации» Грейнера и Адизеса:

- а) модели являются взаимоисключающими;
- б) модель Грейнера дополняет модель Адизеса;
- в) модель Адизеса дополняет модель Грейнера

Что значит принцип «Снижение неопределенности» в теории открытых систем:

- а) все задания в организации должны быть четко сформулированы, с целью отсутствия неопределенности у исполнителей;
- б) необходимо работать с постоянными поставщиками и потребителями, снижая тем самым неопределенность условий внешней среды;
- в) цикл «вход – трансформация – результат» является основным для системы жизнедеятельности организации, это и есть цикл снижения неопределенности

Что включается в себя моторный класс снижения неопределенности в системе:

- а) взаимодействие с коллегами и специалистами других служб, команды, согласования действий, т.е. процесс приема и передачи информации в системе «человек-человек»;
- б) непосредственное влияние (зачастую не обоснованное) на различные участки управленческого процесса, и, таким образом, изменение параметров этого процесса;
- в) анализ поступающей информации на уровне процесса, построение гипотез о возможных отклонениях в процессе управления

Выберите три основные составляющие, которые образуют новое, системное качество организации:

- а) организация объединяет усилия многих своих участников;
- б) на основе специализации в организации осуществляется взаимодополнение функциональных возможностей элементов;
- в) организация в процессе деятельности осуществляется процесс принятия решения и процесс коммуникации;
- г) сами единицы – элементы организации, включаясь в нее, изменяют свое первоначальное состояние
- д) поведение руководителей организации определяется сложившейся ситуацией

Что изучает «Теория открытых систем»:

- а) взаимосвязь элементов внешней среды организации
- б) отсутствие взаимосвязей между подразделениями организации
- в) взаимосвязь между организационной структурой и ее поддерживающим окружением (средой)

Что подразумевает собой принцип «привнесения энергии» в теории открытых систем:

- а) организации сильно зависит от постоянного поступления определенных ресурсов из окружающей, например, социально-экономической среды;
- б) для эффективной работы организации необходимо постоянное пополнение новых членов коллектива
- в) организация сильно зависит от налаженной работы отдела материально-технического снабжения

**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ТЕКУЩЕМУ КОНТРО-  
ЛЮ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕНЕДЖМЕНТ»**

Направление 38.03.02 «Менеджмент»

Дисциплина «Менеджмент»

№ п/п	Контролируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые дидактические единицы	Кол-во заданий	Вид методического оснащения	
				Вид	Кол-во
1	Знания основных этапов развития менеджмента как науки и профессии	Общие характеристики организации	3	Спецификация теста, критериальные баллы оценивания результатов, критерии оценивания презентаций	3
2	Умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	Цели организации	1	Критерии оценивания презентаций	1
3	Владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль)	Формирование взаимодействия и построение организации	1	Критерии оценивания презентаций	1
		Мотивация персонала. Понятие и элементы мотивации	5	Спецификация теста, критериальные баллы оценивания результатов, критерии оценивания презентаций, Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	5
		Принятие управленческих решений	3	Спецификация теста, критериальные баллы оценивания результатов, критерии оценивания презентаций, Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	5
		Коммуникации в менеджменте	6	Спецификация теста, критериальные баллы оценивания результатов, критерии оценивания презентаций, Требования к от-	5

				четам по практическим занятиям, кейсам.	
4	Анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	Формирование взаимодействия и построение организации	5	Спецификация теста, критериальные баллы оценивания результатов, критерии оценивания презентаций, Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	4
5	Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач	Мотивация персонала. Понятие и элементы мотивации	3	Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	2
		Стиль руководства	3	Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	2
6	Уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	Формирование взаимодействия и построение организации	2	Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	2
		Мотивация персонала. Понятие и элементы мотивации	1	Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	2
		Принятие управленческих решений	1	Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	2
7	Организовывать работу исполнителей для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ	Стиль руководства	4	Спецификация теста, критериальные баллы оценивания результатов, критерии оценивания презентаций, Требования к отчетам по практическим занятиям, кейсам.	4

## Спецификация задания «Презентация»

Данный вид оценочного средства направлен на выявление умения ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, знаний основных этапов развития менеджмента как науки и профессии.

Оценивание презентации проводится по следующей схеме.

### Критерии оценки ПРЕЗЕНТАЦИИ (групповое выполнение)

	Максимальное количество баллов	Оценка своей группы	Оценка группы	Оценка группы	Оценка группы	Оценка группы
Титульный слайд с заголовком	5					
Дизайн слайдов	10					
Использование дополнительных эффектов PowerPoint (смена слайдов, звук, графики)	5					
Список источников информации	5					
<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>						
Широта кругозора	10					
Логика изложения материала	10					
Найден ли ответ на вопрос для группы	10					
Правильность и точность речи во время защиты проекта	10					
<b>ОРГАНИЗАЦИЯ</b>						
Текст хорошо написан и сформированные идеи ясно изложены и структурированы	10					
Слайды представлены в логической последовательности	5					
Грамотное создание и сохранение документов в папке рабочих материалов	5					
Слайды распечатаны в формате заметок.	5					
Бонус	10					
<b>ОБЩИЕ БАЛЛЫ</b>	<b>100</b>					
Окончательная оценка:						

## Спецификация задания «Отчет по практическому заданию»

Данный вид оценочного средства направлен на выявление умения ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

Оценивание отчета происходит по следующим параметрам:

1. Отчет должен быть оформлен в соответствии со стандартами ТПУ (шрифт, размер шрифта, отступы, поля, выравнивание, нумерация страниц и прочее).
2. Отчет должен содержать: титульный лист, цель занятия, ход выполнения работы, описание выполненного задания, выводы. Титульный лист отчета (Приложение 1). Рекомендуемый объем отчета 3-5 страниц, можно больше.

Если отчет сдается на следующее практическое занятие, при соответствии его всем перечисленным требованиям (см. пункт 1. и 2.), он оценивается в 4 балла. Если отчет сдается на занятие позже, снижается по 0,5 баллов, за каждый пропущенный срок.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образо-  
вания  
**«Национальный исследовательский Томский политехнический университет»**

---

Институт \_\_\_\_\_  
Кафедра \_\_\_\_\_  
Направление, специальность \_\_\_\_\_

**ОТЧЁТ**

по практическому занятию « \_\_\_\_\_ ».

Выполнил студент гр. \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Проверили преподаватель :

\_\_\_\_ доцент каф. МЕН \_\_\_\_\_

Н.О. Чистякова

\_\_\_\_\_  
(оценка)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Томск 20 \_\_\_\_\_

## Спецификация теста

Данный вид оценочного средства направлен на проверку теоретических знаний студента. Тестовый бланк содержит 20 тестовых вопросов, из которых 15 – базовой и 5 - повышенной сложности. При правильных ответах на 75% вопросов базовой сложности студент получает 2 балла, при правильных ответах на 100% вопросов повышенной сложности студент получает дополнительно ещё 2 балла.

### Вопросы промежуточного контроля (экзамена)

1. Цели в системе современного менеджмента, основные требования, предъявляемые к ним.
2. Типология целей в современном менеджменте.
3. Дерево целей как инструмент обеспечения их соподчиненности.
4. Система функций современного менеджмента. Сущность и основные виды.
5. Организация как одна из основных функций менеджмента.
6. Функция мотивации персонала в выполнении принятых решений. Сущность процессуальных теорий мотивации.
7. Функция мотивации персонала в выполнении принятых решений. Сущность содержательных теорий мотивации.
8. Сущность и содержание функции контроля.
9. Основные виды полномочий в организации.
10. Основные цели современного делового предприятия.
11. Жизненный цикл организации. Различные концепции.
12. Организационные линейные и линейно-штабные структуры, их достоинства и недостатки.
13. Организационная функциональная структура, ее достоинства и недостатки.
14. Организационная линейно-функциональная структура, ее достоинства и недостатки.
15. Организационная матричная структура, ее достоинства и недостатки.
16. Организационная дивизиональная структура, ее достоинства и недостатки.
17. Организационная проектная структура, ее достоинства и недостатки.
18. Проблемы соотношения централизации и децентрализации в структуре органов управления фирмы.
19. Внутренняя среда фирмы и ее основные элементы.
20. Внешняя среда фирмы: сущность, основные элементы.
21. Понятие коммуникаций, элементы и основные этапы коммуникационного процесса.
22. Невербальная коммуникация
23. Управленческие решения: сущность, типология, основные требования.
24. Процесс принятия управленческих решений: общая характеристика.
25. Диаграмма Исикавы, как метод диагностики проблемы
26. Сущность мотивации. Теории мотивации.
27. Принципы стимулирования оплаты труда. Модель стимулирующей оплаты труда.
28. Контроль, как функция менеджмента
29. Лидерство, власть, влияние: определения.
30. Формы власти.
31. Теории лидерства.

## Образец билета по дисциплине «Менеджмент»

Экзаменационный билет  
учебной дисциплины



Ф ТПУ 7.1-21/01

### МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Национальный исследовательский  
«ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт – ИСГТ  
Курс 2  
Дисциплина: Менеджмент

ФГОС по направлению: 080200 «МЕНЕДЖМЕНТ»

#### Экзаменационный билет № 1

1. Система функций современного менеджмента.
2. Сущность и основные виды управленческих решений: сущность, типология, основные требования
3. Построить линейную организационную структуру

#### Критерии оценивания:

№ п/п	Наименование задания	Кол-во заданий	Количество баллов за 1 задание	Максимальный балл, всего
1	Ответ на теоретический вопрос	2	8	16
2	Построение организационной структуры	1	9	9
3	Ответ на дополнительные вопросы	3	5	15
Итого:				40

Преподаватель  
Зав. каф. МЕН

Н.О. Чистякова  
И.Е. Никулина