

Министерство образования и науки Челябинской области  
осударственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Троицкий технологический техникум»

**Комплект  
контрольно-оценочных средств  
по учебной дисциплине  
ОП.04 «Менеджмент»**

---

*код и наименование учебной дисциплины*

основной профессиональной образовательной программы  
по специальности СПО

**22.02.06 Сварочное производство**

---

*код и наименование специальности/профессии*

2020г

**Разработчики:**

ГБПОУ Троицкий технологический техникум

Разработчик: Гартвик Л.В., преподаватель дисциплин профессионального цикла

Рассмотрен на заседании цикловой методической комиссии преподавателей по программам подготовки специалистов технического профиля

Протокол № 7 от «14» мая 2020 г.

## **Содержание**

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств.....
1.1. Область применения комплекта контрольно-оценочных средств...
1.2. Система контроля и оценки освоения программы УД.....
1.2.1. Организация текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения учебной дисциплины .....
2. Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы .....
3. Задания для оценки освоения умений и усвоения знаний.....

# **I Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств**

## **1.1. Область применения**

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для контроля и оценки уровня освоения учебной дисциплины «Менеджмент» программы подготовки специалистов среднего звена по специальности СПО 22.02.06 Сварочное производство.

Объектами контроля по УД являются элементы компетенций:

**уметь:**

- применять методику принятия эффективного решения;
- организовывать работу и обеспечивать условия для профессионального и личностного совершенствования исполнителей.

**знать:**

- организацию производственного и технологического процессов;
- условия эффективного общения.

Комплект контрольно-оценочных средств позволяет оценивать:

1). Формирование элементов профессиональных компетенций (ПК) и элементов общих компетенций (ОК):

ПК 1.1. Применять различные методы, способы и приёмы сборки и сварки конструкций с эксплуатационными свойствами.

ПК 1.2. Выполнять техническую подготовку производства сварных конструкций.

ПК 1.3. Выбирать оборудование, приспособления и инструменты для обеспечения производства сварных соединений с заданными свойствами.

ПК 1.4. Хранить и использовать сварочную аппаратуру и инструменты в ходе производственного процесса.

ПК 2.1. Выполнять проектирование технологических процессов производства сварных соединений с заданными свойствами.

ПК 2.2. Выполнять расчёты и конструирование сварных соединений и конструкций.

ПК 2.3. Осуществлять технико-экономическое обоснование выбранного технологического процесса.

ПК 2.4. Оформлять конструкторскую, технологическую и техническую документацию.

ПК 2.5. Осуществлять разработку и оформление графических, вычислительных и проектных работ с использованием информационно-компьютерных технологий.

ПК 3.1. Определять причины, приводящие к образованию дефектов в сварных соединениях.

ПК 3.2. Обоснованно выбирать и использовать методы, оборудование, аппаратуру и приборы для контроля металлов и сварных соединений.

ПК 3.3. Предупреждать, выявлять и устранять дефекты сварных соединений и изделий для получения качественной продукции.

ПК 3.4. Оформлять документацию по контролю качества сварки.

ПК 4.1. Осуществлять текущее и перспективное планирование производственных работ.

ПК 4.2. Производить технологические расчёты на основе нормативов технологических режимов, трудовых и материальных затрат.

ПК 4.3. Применять методы и приёмы организации труда, эксплуатации оборудования, оснастки, средств механизации для повышения эффективности производства.

ПК 4.4. Организовывать ремонт и техническое обслуживание сварочного производства по Единой системе планово-предупредительного ремонта.

ПК 4.5. Обеспечивать профилактику и безопасность условий труда на участке сварочных работ.

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

2). Освоение умений и усвоение знаний

<b>Освоенные умения и усвоенные знания</b>	<b>№№ вариантов заданий для проверки</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
У1. строить систему мотивации труда;	Практическая работа № 2 Внеаудиторная самостоятельная работа № 5
У2. управлять рисками и конфликтами;	Практическая работа № 4 Практическая работа № 6 Внеаудиторная самостоятельная работа № 7, № 9
У3. владеть этикой делового общения;	Практическая работа № 5 Внеаудиторная самостоятельная работа № 8
У4. применять информационные технологии в сфере управления производством;	Практическая работа № 1 Практическая работа № 3 Внеаудиторная самостоятельная работа № 1, 2, 3, 4, 6, 7
31. функции, виды и психологию менеджмента;	Тест № 1 Тест № 2
32. основы организации работы коллектива исполнителей;	Тест № 2 Тест № 3
33. принципы делового общения в коллективе;	Тест № 4
34. особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	Тест № 1 Тест № 2 Тест № 4 Внеаудиторная самостоятельная работа № 2

## 1.2 Система контроля и оценки освоения программы УД

### 1.2.1. Формы промежуточной аттестации по УД

Форма промежуточной аттестации	Семестр
Дифференцированный зачет	<i>VIII семестр</i>

1.2.2. Организация текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения программы учебной дисциплины.

Промежуточная аттестация осуществляется при проведении дифференцированного зачета по УД «Менеджмент». Дифференцированный зачет проводится в форме тестирования.

Предметом оценки освоения УД являются элементы компетенций: умения, знания.

Оборудование учебного кабинета и рабочих мест кабинета:

- места для обучающихся и преподавателя;
- комплект контрольно-оценочных заданий;
- справочные материалы.

Текущий контроль знаний и умений по учебной дисциплине «Менеджмент» осуществляется по результатам:

- опроса на уроках;
- оценивания практических занятий;
- проверка выполнения самостоятельных внеаудиторных работ.

## II. Комплект материалов для оценки освоенных умений и установленных знаний

### 2.1 Задания для текущего контроля:

Для проверки умений и знаний по учебной дисциплине «Менеджмент», специальности 22.02.06 Сварочное производство используются задания практических занятий (№№1-6), а также задания внеаудиторных самостоятельных работ.

#### Перечень практических работ

№ работы	Наименование	Кол-во часов
ПР 1	Определение влияния факторов внешней среды на деятельность конкретной организации.	2
ПР 2	Принятие управленческого решения в зависимости от конкретной ситуации	2
ПР 3	Определение первичных и вторичных потребностей. Разработка системы мотивации на предприятии.	2
ПР 4	Оценка капиталовложений и выбор наименее рискованного варианта: по средней арифметической и по коэффициенту вариации	2
ПР 5	Решение ситуационных задач	2
ПР 6	Определение индивидуально-психологических особенностей личности: темперамента, акцентуаций характера, организаторских способностей.	2

#### Перечень внеаудиторных самостоятельных работ

№ п\п	Наименование внеаудиторных самостоятельных работ	Кол-во часов
1.	Подготовить сообщение Характеристика методов принятия решений: неформальные, коллективные (метод «мозгового штурма», метод Дельфы), неэкспертные, количественные.	2
2.	Подготовить сообщение «Сущность делегирования. Правила и принципы делегирования»	2
3.	Составить таблицу «Виды рисков: предпринимательский, коммерческий, финансовый.»	2

4.	Выполнить упражнения Правила поведения в конфликте; Методы управления конфликтами.	2
5.	Подготовить сообщение Имидж: понятие и составляющие компоненты	2
6.	Подготовить сообщение Понятие общения. Виды общения. Понятие делового общения и его характеристика..	2
7.	Подготовить письменно ответы на вопросы 1) Затраты и потери рабочего времени 2) Основные направления улучшения использования рабочего времени 3) Организация рабочего дня, рабочей недели, рабочего места 4) Характеристика классических стилей руководства: авторитарный, демократический, либеральный	6
<b>Всего</b>		<b>18</b>

### **Тестовые задания для текущего контроля:**

#### **Тест № 1.**

##### **Вариант № 1.**

1. Смысл, в котором употребляется понятие «менеджмент»:
  - а) управление,
  - б) управленческая деятельность в хозяйственной организации,
  - в) все менеджеры хозяйственной организации,
  - г) научное направление.
2. Общие функции менеджмента:
  - а) финансовая,
  - б) планирование,
  - в) коммерческая,
  - г) организация,
  - д) учетная.
  - е) контроль
3. Характеристики, определяющие эффективность работы руководителя:
  - а) объединение людей с целью совместной работы;
  - б) объем производства продукции;
  - в) развитие рыночных отношений;
  - г) предпринимательская деятельность подчиненных.
4. Субъекты, осуществляющие контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом:
  - а) специалисты;
  - б) работники;
  - в) руководители;
  - г) отдельные руководители;

д) министерства.

5. Сроки, на которые разрабатываются оперативные планы:

- а) полгода, месяц, декаду, неделю;
- б) по рабочим дням;
- в) 3-5 лет;
- г) 1 год;
- д) 10 лет.

6. Уровень управления, на котором осуществляется организационное планирование:

- а) только на высшем уровне управления;
- б) на высшем и среднем уровнях управления;
- в) на среднем уровне управления;
- г) на всех уровнях управления.

7. Периоды и этапы, когда осуществляется текущий контроль в организации:

- а) после выполнения определенных работ;
- б) до фактического начала выполнения определенных работ;
- в) в ходе проведения определенных работ;
- г) тогда, когда удобно руководителю;
- д) тогда, когда удобно коллективу.

8. Элементы, которые не относятся к основным составляющим внутренней среды организации:

- а) потребители, конкуренты, законы;
- б) цели, задачи;
- в) персонал, технологии;
- г) структура управления;
- д) потребители.

## **Вариант № 2.**

1. Определение функции менеджмента:

- а) управленческая работа;
- б) множество управленческих работ;
- в) множество управленческих работ, имеющих общее содержание;
- г) все варианты.

2. Реализация функций, которые должен выполнять любой руководитель:

- а) тактика;
- б) цель;
- в) управление;
- г) планирование.

3. Путь осуществления текущего контроля в организации:

- а) путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
- б) путем наблюдения за работой работников;
- в) с помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;

г) путем докладов на сбоях и совещаниях.

4. Контроль характеризуется как:

- а) вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;
- б) вид человеческой деятельности;
- в) наблюдение за работой персонала организации;
- г) наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;
- д) постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.

5. Согласно основным требованиям к контролю, контроль должен быть:

- а) объективным и гласным;
- б) гласным и действенным;
- в) объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным;
- г) эффективным;
- д) текущим.

6. Определение планирования:

- а) вид деятельности;
- б) вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
- в) вид управленческой деятельности, который определяет перспективу развития;
- г) вид управленческой деятельности, который определяет состояние организации.

7. Управленческая функция «мотивация» обеспечивает:

- а) Достижение личных целей;
- б) побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
- в) исполнение принятых управленческих решений;
- г) обеспечение бесспорного влияния на подчиненного;
- д) побуждение работников к деятельности.

8. Факторами прямого воздействия на организацию не являются:

- а) поставщики;
- б) научно-технический прогресс;
- в) потребители;
- г) конкуренты.

Ключ к тесту:

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8
1 вариант	б,в,г	б,г,е	а	в	а	г	в	б
2 вариант	в	в	в	а	в	б	б	б

**Тест 2.**

## **Вариант 1.**

1. Определение конфликта:

- а) противоборство двух и более сторон,
- б) открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов и участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы, ценности,
- в) столкновение сторон, мнений, сил.

2. К позитивным функциям конфликта относятся:

- а) ухудшение социального климата, снижение производительности труда,
- б) выполняет диагностическую функцию – указывает на проблему, которая требует решения,
- в) материальные и эмоциональные затраты,
- г) стимулирует активность людей, снимает «синдром покорности».

3. Стадия внутреннего конфликта, которая характеризуется неспецифическим напряжением, возникающим под влиянием субъективно значимых воздействий:

- а) фрустрация,
- б) кризис,
- в) стресс.

4. Прямыми конфликтантами являются:

- а) провокаторы,
- б) индивиды,
- в) сочувствующие,
- г) примирители,
- д) группы.

5. Стадия конфликта, характеризующаяся как первая стычка конфликтантов, как повод для начала открытого столкновения:

- а) Предконфликтная ситуация
- б) Инцидент
- в) Эскалация.
- г) Кульминация.
- д) Завершение конфликта.
- е) Постконфликтная ситуация.

6. Тип конфликтной личности, который характеризуется тем, что всегда немедленно повышает голос, когда разозлен, испуган или расстроен

- а) грубиян – «танк»,
- б) грубиян- «крикун»,
- в) «граната»,
- г) пессимист,
- д) «всезнайка».

7. Вид конфликта в организации, возникающий между подразделениями организации, когда их цели или критерии оценки их работы противоречат друг другу:

- а) инновационный конфликт,

- б) структурный конфликт,
- в) позиционный конфликт,
- г) конфликт справедливости,
- д) ресурсный конфликт.

8. Тактика поведения в конфликте, при которой происходит поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обоих сторон в ходе открытого обсуждения, совместный анализ разногласий в ходе выработки решения:

- а) приспособление,
- б) конфронтация,
- в) сотрудничество,
- г) избегание,
- д) компромисс.

### **Вариант 2.**

1. Вид конфликта, характеризующийся глубоким осознание себя и своего места в жизни на фоне болезненных переживаний:

- а) межличностный,
- б) межгрупповой,
- в) конфликт в организации,
- г) межличностный.

2. К негативным функциям конфликта относятся:

- а) материальные и эмоциональные затраты,
- б) играет информационную и связующую роль, участники конфликта лучше узнают друг друга,
- в) уменьшение сотрудничества между сторонами,
- г) выполняет диагностическую функцию – указывает на проблему, которая требует решения.

3. Стадия внутреннего конфликта, которая характеризуется обострением проблемы до крайней точки, требующая разрешения проблемы в силу необходимости решить ее или погибнуть:

- а) фрустрация,
- б) кризис,
- в) стресс.

4. Косвенными конфликтантами являются:

- а) провокаторы,
- б) индивиды,
- в) сочувствующие,
- г) примирители,
- д) группы.

5. Стадия конфликта, для которой характерна переоценка ценностей, вытекающая из сложившихся конфликтных отношений, расстановки сил, осознания невозможности достичь цели или слишком высокой цены конфликта, при которой накал борьбы идет на убыль, стороны начинают искать средства примирения и условия

- а) предконфликтная ситуация,
- б) инцидент,
- в) эскалация,
- г) кульминация,
- д) завершение конфликта,
- е) постконфликтная ситуация.

6. Вид конфликта в организации, возникающий в связи с расхождением в оценке трудового вклада, но связанный с распределением материального вознаграждения:

- а) инновационный конфликт,
- б) структурный конфликт,
- в) позиционный конфликт,
- г) конфликт справедливости,
- д) ресурсный конфликт.

7. Тактика поведения в конфликте, характеризующаяся стремлением сохранить или наладить благоприятные отношения, готовностью уступить, пренебрегая собственными интересами, стремлением поддержать партнера, чтобы не затронуть его чувства, интересы:

- а) приспособление,
- б) конфронтация,
- в) сотрудничество,
- г) избегание,
- д) компромисс.

8. Форма завершения конфликта, при которой проводятся переговоры с помощью третьей стороны – независимого и беспристрастного посредника (медиация):

- а) примирение,
- б) разъединение,
- в) насилие.

Ключ к тесту:

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8
1 вариант	б	б,г	в	б,д	б	б	б	в
2 вариант	г	а,в	б	а,в,г	д	г	а	а

### Тест 3.

#### **Вариант 1.**

1. Определение мотивации:

- а) внутреннее состояние человека, отражающее физиологический и психологический дефицит чего-либо,
- б) совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированную на достижение определенных целей,

в) то, что вызывает определенные действия человека.

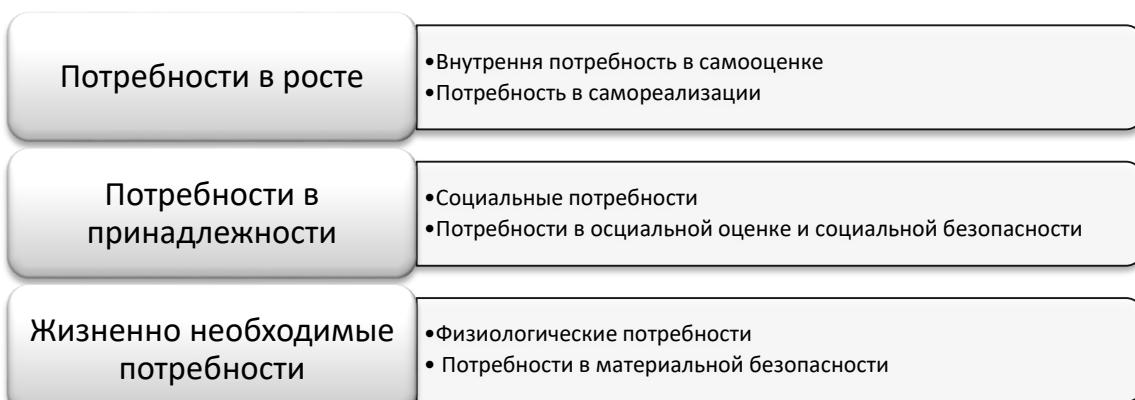
2. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а)иерархия потребностей А. Маслоу,
- б)теория ожидания В. Врума,
- в)теория справедливости Стейси Адамса,
- г)теория потребностей Д. МакКлелланда,
- д)двуухфакторная теория Ф. Герцберга,
- е)модель Портера –Лоулера.

3. Вид поведения работников, при котором рабочие выполняют тот минимум, который будет приемлем для руководства, стремятся минимизировать свои усилия, лишь бы избежать неприятностей, работают только ради обмена своих усилий на деньги:

- а) удовлетворительное,
- б) неудовлетворительное,
- в) отличное.

4. Теория мотивации, для которой характерна следующая иерархия потребностей



- а)иерархия потребностей А. Маслоу,
- б)теория ERG Альдерфера,
- в)двуухфакторная теория Ф. Герцберга.

5. Ученый, который выявил две ясно различимые группы потребностей: гигиенические факторы и поддерживающие.

- а) Эдвард Лаулер
- б) ЛаймонПотрер
- в) Дэвид Мак-Клелланд
- г) Абрахам Маслоу
- д) Фредерик Герцберг

6. Согласно теории ожидания В. Врума инструментальность как понятие это:

- а)ожидания того, что усилия работника приведут к поставленной цели или к желательному результату,
- б)понимание того, что выполнение работы и достижение требуемого результата является основным условием для получения вознаграждения,
- в)значимость вознаграждения для работника.

7. Составляющие успешной мотивации, основанной на теории ожиданий:
- а)ценное вознаграждение, четкая постановка задачи, наличие необходимых условий труда, односвязность между результатом и вознаграждением, обеспечение обратной связи между руководителем и подчиненными
  - б) обеспечение обратной связи между руководителем и подчиненными, четкая связь между результатом и вознаграждением,
  - в)вера работника в то, что добросовестная работа будет справедливо оценена и вознаграждена руководством.

8. Согласно концепции мотивации Д. Мак-Клелланда (теория приобретенных – вторичных потребностей) потребность в причастности определяется как:

- а)установление хороших отношений с окружающими, получение от них поддержки,
- б) стремление человека достигать поставленные цели более эффективнее, чем прежде,
- в) стремление к власти ради властования,
- г) стремление к власти ради решения групповых задач.

### **Вариант 2.**

1. Определение потребностей:

- а)внутреннее состояние человека, отражающее физиологический и психологический дефицит чего-либо,
- б)совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированную на достижение определенных целей,
- в) то, что вызывает определенные действия человека.

2. Класс теорий мотивации, которые рассматривают механизм, процесс мотивации:

- а) процессуальные теории мотивации,
- б) стихийные подходы к мотивации,
- в) содержательные теории мотивации.

3. Вид поведения работников, при котором работники считают свою работу желанной, она приносит награду и удовлетворение:

- а) удовлетворительное,
- б) неудовлетворительное,
- в) отличное.

4. Теория мотивации, для которой характерна следующая иерархия потребностей



- а)иерархия потребностей А. Маслоу,  
 б)теория ERG Альдерфера,  
 в)двуихфакторная теория Ф. Герцберга.

5. Ученый, который создал одну из популярных современных теорий мотивации — иерархическую теорию потребностей:

- а) Виктор-Врум
- б) Портер-Лоулер
- в) Абрахам Маслоу
- г) Дэвид Мак-Келланд
- д) Фредерик Герцберг

6. Шкалы для оценки степени удовлетворения потребностей составляют:

- а) «Удовлетворенность – отсутствие удовлетворенности»,
- б) «Неудовлетворенность – удовлетворенность»,
- в) «Удовлетворенность – неудовлетворенность»,
- г) «Неудовлетворенность – отсутствие неудовлетворенности».

7. Согласно теории ожидания В. Врума валентность как понятие это:

- а)ожидания того, что усилия работника приведут к поставленной цели или к желательному результату,
- б)понимание того, что выполнение работы и достижение требуемого результата является основным условием для получения вознаграждения,
- в)значимость вознаграждения для работника.

8. Основная идея теории справедливости Дж. Адамса:

- а)вера человека в то, что добросовестная работа будет справедливо оценена и вознаграждена руководством, является условием добросовестного труда для индивида,
- б)профессиональный потенциал работника при высокой мотивации реализуется достаточно полно (70-80%), в то время как при низкой мотивации – в лучшем случае на 20-30%,
- в)на мотивацию человека влияет справедливость оценки его успехов в сравнении как с предыдущими периодами, так и с достижениями других людей.

Ключ к тесту:

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8
1 вариант	б	а,г,д	а	б	д	б	а	а
2 вариант	а	а	в	а	в	а,г	в	в

**Тест 4.**

**Вариант 1.**

1. Факторы, от которых зависит эффективное управление временем:
  - а)правильное планирование своего времени, оперативная организация трудового процесса, успешная коммуникативная деятельности,
  - б) оперативная организация трудового процесса, успешная коммуникативная деятельности, личностные качества менеджера,
  - в) правильное планирование своего времени, опыт управления, успешная коммуникативная деятельности.
2. Определение стиля управления:
  - а) типичная манера и способ поведения менеджера,
  - б) личностная характеристика менеджера,
  - в) поведение менеджера в нестандартных ситуациях.
3. Разновидность авторитарного стиля управления, при которой менеджер имеет в своем распоряжении обширный аппарат власти:
  - а) диктаторский стиль;
  - б) авторитатический стиль;
  - в) бюрократический стиль;
  - г) патриархальный стиль;
  - д) благосклонный.
4. Вариант сопричастного стиля при котором менеджер затрудняется в принятии решения и информирует сотрудников, последние задают вопросы, высказывают свое мнение, однако в конце концов должны следовать указаниям менеджера:
  - а) коммуникационный стиль;
  - б) консультативный стиль управления;
  - в) совместное решение
5. Вид стиля управления по преимущественному критерию функций управления, при котором на каждом иерархическом уровне задают цели, имеется свобода в методе ее достижения, ограниченная сметой и контролем:
  - а) управление через инновацию;
  - б) управление с помощью задания цели;
  - в) управление через согласование цели;
  - г) управление через правила решения;
  - д) управление через мотивацию;
  - е) управление через координацию;

ж) управление только в исключительных случаях

6. Принцип эффективного управленческого принятия решения, для которого характерна безоговорочная поддержка выдвигаемой альтернативы:

- а)принцип единонаачалия,
- б) принцип единогласия,
- в)принцип большинства,
- г) принцип консенсуса.

7. Уровень принятия решения, для которого характерно установление целей, планирование, анализ развития и анализ информации, на этом уровне требуются инициатива и свобода действий, однако, в определенных границах:

- а) рутинный,
- б) селективный,
- в) адаптационный,
- г) инновационный.

8. Вид риска, при котором величина потерь от плановой прибыли по объекту составляет от 60 до 90%:

- а) минимальные,
- б) низкие,
- в) средние,
- г) высокие,
- д) максимальные

## **Вариант 2.**

1. «Бонусом» за четкое планирование является:

- а) Планирование каждую неделю в течении 10 минут дает ежемесячно 2-х часовую экономию времени,
- б) Планирование каждый день в течении 1 часа дает ежедневно 2-х часовую экономию времени,
- в) Планирование каждый день в течении 10 минут дает ежедневно 2-х часовую экономию времени.

2. Определение стиля руководства:

- а) типичная манера и способ поведения менеджера,
- б) личностная характеристика менеджера,
- в) социально-психологический метод управления.

3. Стиль управления, при котором менеджер играет сдерживающую роль - сотрудники решают сами, обычно большинством:

- а) авторитарный,
- б) автономный,
- в) сопричастный.

4. Разновидность авторитарного стиля управления, при котором менеджер имеет авторитет «главы семьи», сотрудники неограниченно ему доверяют:

- а) диктаторский стиль;
- б) автократический стиль;
- в) бюрократический стиль;

- г) патриархальный стиль;  
д) благосклонный.

5. Вариант сопричастного стиля при котором менеджер выдвигает проблему, указывает ограничения, сотрудники сами принимают решение, менеджер сохраняет право вето:

- а) коммуникационный стиль;  
б) консультативный стиль управления;  
в) совместное решение  
г) управление только в исключительных случаях

6. Принцип эффективного управленческого принятия решения который вводится в действие, когда в процессе выработки решения соперничают разные мнения, в связи с чем при принятии решения прибегают к голосованию, для которого характерна безоговорочная поддержка выдвигаемой альтернативы:

- а) принцип единогласия,  
б) принцип единогласия,  
в) принцип большинства,  
г) принцип консенсуса.

7. Вид риска, при котором величина потерь от плановой прибыли по объекту составляет от 0 до 10%:

- а) минимальные,  
б) низкие,  
в) средние,  
г) высокие,  
д) максимальные.

8. Способ обработки рисков, при котором осуществляется полное устранение определенной угрозы или источника риска через исключение потенциального источника негативной ситуации:

- а) смягчение,  
б) принятие,  
в) уклонение,  
г) передача.

Ключ к тесту:

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8
1 вариант	а	а	б	а	б	б	б	г
2 вариант	в	в	б	г	в	в	а	в

## 2.1 Задания для промежуточной аттестации (дифференцированный зачет):

### Тестовое задание Вариант 1

1. Жизненный цикл организации характеризуется:

- а) периодом продвижения товара;
- б) временем, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;
- в) временем активности организации;
- г) периодом возникновения.

2. Способы сокращения потребности в контроле:

- а) создавать организационные и социально-психологические условия для персонала;
- б) создавать соответствующие социальные условия для персонала;
- в) создавать соответствующие организационные условия для персонала;
- г) постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала;
- д) постоянно повышать квалификацию персонала.

3. Определение конфликта в организации:

- а) конфликт, который вызван какими-либо специфическими свойствами организации, ее структурными особенностями, ее взаимодействием с другими организациями, организационной динамикой и т. п.,
- б) конфликт, который вызван взаимодействием с другими организациями,
- в) конфликт, который структурными особенностями организации и организационной динамикой.

4. Форма завершения конфликта, при которой более слабая сторона с помощью силы принуждается к подчинению и выполнению требований более сильной стороны:

- а) примирение,
- б) разъединение,
- в) насилие.

5. Класс теорий мотивации, которые основываются на выявлении потребностей людей и их роли в мотивации:

- а) процессуальные теории мотивации,
- б) стихийные подходы к мотивации,
- в) содержательные теории мотивации.

6. Основная идея теории ожидания В. Врума:

- а)вера человека в то, что добросовестная работа будет справедливо оценена и вознаграждена руководством, является условием добросовестного труда для индивида;
- б)профессиональный потенциал работника при высокой мотивации реализуется достаточно полно (70-80%), в то время как при низкой мотивации – в лучшем случае на 20-30%;
- в)на мотивацию человека влияет справедливость оценки его успехов в сравнении как с предыдущими периодами, так и с достижениями других людей.

7. Стиль управления, при котором единолично менеджер решает и приказывает - сотрудники исполняют:

- а) авторитарный,
- б) автономный,
- в) сопричастный.

8. Способ обработки рисков, при котором осуществляется перенесение ответственности за управление риском на других участников проекта без устранения источника риска:

- а) смягчение,
- б) принятие,
- в) уклонение,
- г) передача.

## **Вариант 2**

1. Основные направления развития управленческих функций:

- а) функции управления разделяются (дифференцируются),
- б) появляются новые функции управления,
- в) функции не изменяются,
- г) функции объединяются.

2. Функция планирования заключается в:

- а) установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;
- б) установление целей организации;
- в) определение путей и средств выполнения заданий;
- г) определение способов достижения целей организации;
- д) моделирование действий организации.

3. Определение организации:

- а) объединение людей, имеющее институциональный характер,
- б) объединение людей, выполняющих трудовые функции в рамках достижения общих производственных задач,
- в) организация, которая выполняет функции, заданные извне, ради чего она и создается.

4. Тип конфликтной личности, который характеризуется тем, что постоянно перебивает, приижает значимость сказанного вами и всячески выпячивает свое превосходство в компетентности и свою занятость

- а) грубиян – «танк»,
- б) грубиян- «крикун»,
- в) «граната»,
- г) пессимист,
- д) «всезнайка».

5. К процессуальным теориям мотивации относятся:

- а) иерархия потребностей А. Маслоу,
- б) теория ожидания В. Врума,
- в) теория справедливости Стейси Адамса,
- г) теория потребностей Д. МакКлелланда,
- д) двухфакторная теория Ф. Герцберга,

е) модель Портера – Лоулера.

6. Согласно концепции мотивации Д. Мак-Клелланда (теория приобретенных – вторичных потребностей) потребность в успехе определяется как:

- а) установление хороших отношений с окружающими, получение от них поддержки;
- б) стремление человека достигать поставленные цели более эффективнее, чем прежде;
- в) стремление к власти ради властования;
- г) стремление к власти ради решения групповых задач.

7. Вид стиля управления по преимущественному критерию функций управления, при котором менеджер оставляет за сотрудниками решения, связанные с выполнением задач, вмешательство происходит в исключительных случаях - особо критических ситуациях, игнорирование возможности решения, отклонения от заданных целей:

- а) управление через инновацию;
- б) управление с помощью задания цели;
- в) управление через согласование цели;
- г) управление через правила решения;
- д) управление через мотивацию;
- е) управление через координацию.

8. Уровень принятия решения, для которого характерна идентификация проблем, систематизированное решение проблем, создание рабочих групп и анализ возможного риска:

- ж) а) рутинный,
- з) б) селективный,
- и) в) адаптационный,
- к) г) инновационный.

Ключ к тесту:

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8
1 вариант	б	а	а	в	в	а	а	г
2 вариант	а,б	а	а	д	б,в,е	б	ж	в

## 2.3 Требования к выполнению заданий для дифференциированного зачета (теста)

На выполнение контрольно-оценочного задания отводится **45** минут.

Выполненные задания оцениваются по пятибалльной шкале:

- оценка «5» (отлично) выставляется студентам за верные ответы на каждый вопрос теста.

- оценка «4» (хорошо) выставляется студентам за 8 – 9 верных ответов на 10 вопросов теста.
- оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студентам за 5 – 7 правильных ответов на 10 вопросов теста;
- работа, содержащая менее 5 правильных ответов оценивается как неудовлетворительная.

## Литература

Основные источники:

1. Грибов, В. Д. Менеджмент [Текст] : учеб.пособие / В. Д. Грибов. – 7-е изд., стер. – М.: КноРус, 2016. – 276 с.: ил. – (Среднее профессиональное образование.ФГОС. 3+)
2. Грибов, В. Д. Основы экономики, менеджмента и маркетинга [Текст] : учеб.пособие / В. Д. Грибов. – М.: КноРус, 2016. – 224 с.: ил. – (Среднее профессиональное образование.ФГОС. 3+).

Интернет-ресурсы:

1. Сайт по менеджменту: <http://www.klerk.ru>.
2. ЭСМ. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс]: федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 20.12.2019).
3. AUP.ru [Электронный ресурс]: административно-управленческий портал – Режим доступа: <http://www.aup.ru> (дата обращения: 20.12.2019).

1.