



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор института

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)
МЕНЕДЖМЕНТ

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль программы
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
<p>ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории</p>	<p>Менеджмент</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности менеджмента в сфере производственной деятельности; - основные этапы развития менеджмента как науки, функции менеджмента; - принципы и закономерности функционирования организации; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критически оценивать различные варианты организационно-управленческих решений и находить оптимальные; - использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; - организовывать эффективное взаимодействие людей для решения управленческих задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальной терминологией и лексикой, навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; - методами реализации основных управленческих функций; - навыками принятия решений.

1.2 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится во втором семестре в форме дифференцированного зачета, который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. При необходимости тестовые задания закрытого и открытого типов могут быть использованы для проведения текущей аттестации. В третьем семестре промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

1.3 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- тестовые задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий закрытого и открытого типов;

- типовые задания по курсовой работе;

- экзаменационные задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий закрытого и открытого типов.

1.4 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках постав-

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
				ленной задачи
3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

1.5 Оценивание тестовых заданий закрытого типа осуществляется по системе зачтено/ не зачтено («зачтено» – 41-100% правильных ответов; «не зачтено» – менее 40 % правильных ответов) или пятибалльной системе (оценка «неудовлетворительно» - менее 40 % правильных ответов; оценка «удовлетворительно» - от 41 до 60 % правильных ответов; оценка «хорошо» - от 61 до 80% правильных ответов; оценка «отлично» - от 81 до 100 % правильных ответов).

Тестовые задания открытого типа оцениваются по системе «зачтено/ не зачтено». Оценивается верность ответа по существу вопроса, при этом не учитывается порядок слов в словосочетании, верность окончаний, падежи.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

Семестр 2

Тестовые задания закрытого типа:

1. В теории менеджмента к функциям управления относят (выберите несколько ответов):

- 1) **контроль;**
- 2) финансовый менеджмент;
- 3) маркетинг;
- 4) ценообразование;
- 5) **мотивация.**

2. Функция «контроль» включает в себя:

- 1) определение ресурсов;
- 2) определение и выбор целей организации;
- 3) отбор, обучение кадров;
- 4) **установление стандартов, сравнение результатов выполненной работы со стандартами.**

3. Приведите в соответствие уровни управления и соответствующие им должности (на примере вуза):

Уровни управления	Должности
1. Высший	А. Заведующий кафедрой
2. Средний	Б. Преподаватель
3. Низший	В. Ректор университета
	Г. Декан факультета (директор института)

Ответ: 1-В, 2-Г, 3-А

4. Укажите правильную последовательность уровней в пирамиде потребностей Абрахама Маслоу (снизу-вверх):

- А) потребность в безопасности;
- Б) физиологические потребности;
- В) потребность в самовыражении (самоактуализации);
- Г) потребность в уважении и признании;
- Д) социальные потребности (в принадлежности, любви и т.п.).

Ответ: Б, А, Д, Г, В

Тестовые задания открытого типа:

5. Самостоятельный вид профессиональной деятельности по управлению социально-экономической системой (организацией) или ее конкретной сферой – это _____

Ответ: менеджмент

6. Тот, на кого направлено управленческое воздействие субъекта управления – это _____.

Ответ: объект управления

7. Совокупность приёмов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей – это _____ управления.

Ответ: методы

8. Обособленные виды управленческой деятельности – это _____ управления.

Ответ: функции

9. Недостаток чего-либо необходимого человеку настолько, что он начинает осознавать это, т.е. у него возникает побуждение к действию и к поведению определенного характера – это _____.

Ответ: потребность

10. Комплексная итоговая оценка внутренних сильных и слабых сторон компании, внешних угроз и возможностей производится с использованием метода _____.

Ответ: SWOT-анализа

11. Планирование, организация, координация и контроль – это _____ управления.

Ответ: функции

12. Контроль относится к числу _____ функций менеджмента.

Ответ: общих (основных)

13. Проверка качества входящих потоков и предотвращение возникновения проблем, отклонений прежде, чем они могут возникнуть, является целью _____ контроля.

Ответ: упреждающего (предварительного)

14. Процесс побуждения себя и других людей для достижения личных целей и целей организации – это _____.

Ответ: мотивация

15. Высшим уровнем потребностей в пирамиде мотивации А. Маслоу является потребность в _____.

Ответ: самореализации (самоактуализации, самовыражении)

16. Желаемые результаты деятельности компании в будущем – это ее _____.

Ответ: цели

Семестр 3

Тестовые задания закрытого типа:

17. В менеджменте под термином «проблема» понимается:

- 1) формализованное описание желаемого состояния объекта организационного управления;
- 2) совокупность взаимосвязанных характеристик, принятых для описания объекта организационного управления и их установленные нормативные значения;
- 3) количественная или качественная величина, характеризующая объект управления;
- 4) **расхождение между желаемым и фактическим состоянием объекта организационного управления.**

18. Экономические методы управления – это воздействие на личные интересы работников через (выберите несколько ответов):

- 1) критику
- 2) **заработную плату**
- 3) повышение по службе
- 4) **премии**
- 5) дисциплину

19. Три вида потребностей выделены в теории Дэвида МакКлелланда:

- 1) **в причастности**
- 2) **во власти**
- 3) в пище
- 4) **в успехе**

5) в отдыхе

20. Установите соответствие между стилем руководства и его характеристикой

1	Авторитарный стиль	А	руководитель ставит перед сотрудниками цель, создаёт условия работы, но оставляет право выбирать пути решения проблемы. Сотрудники самостоятельно составляют план, распределяют обязанности, контролируют рабочий процесс
2	Демократический стиль	Б	характеризуется жёсткой дисциплиной, строго определёнными полномочиями и обязанностями сотрудников, централизацией власти
3	Либеральный стиль	В	Используются коллегиальные способы принятия решений. Каждый сотрудник получает свободу для самореализации, но в рамках собственных полномочий
4	Адаптивный стиль		

Ответ: 1–Б, 2–В, 3–А

21. Укажите правильную последовательность реализации этапов процесса контроля:

- А) определение объекта и субъекта контроля; установление стандартов
- Б) сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами
- В) определение вида контроля (предварительный, текущий, заключительный)
- Г) выбор варианта поведения (ничего не предпринимать, устранить отклонения, изменить стандарты)
- Д) оценка информации о результатах

Ответ: А-В-Б-Д-Г

Тестовые задания открытого типа:

22. Система управления включает в себя управляющую и _____ подсистемы

Ответ: управляемую

23. Передача части властных полномочий и ответственности на более низкий уровень управления – это _____ .

Ответ: делегирование

24. Противоречивость, неточность, неполноценность исходной информации; неоднозначность целей, способов их достижения и последствий принимаемых решений – это _____ .

Ответ: неопределенность

25. Мотивация основывается на уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек обязательно получит вознаграждение, как гласит теория _____ В. Врума.

Ответ: ожиданий

26. Система убеждений, ценностей и ожиданий, определяющих нормы поведения в организации – это _____ .

Ответ: корпоративная культура (организационная культура)

27. Социально-психологические методы менеджмента способствуют формированию в организации благоприятного _____ климата.

Ответ: морально-психологического

28. Способность оказывать влияние на отдельные личности, группы и направлять их усилия на достижение целей организации, без использования властных полномочий – это _____ .

Ответ: лидерство

29. Деловые и межличностные связи в организации, сопровождающиеся процессом передачи информации от источника с целью изменения его знаний, установок или поведения представляют собой _____ .

Ответ: коммуникации

30. Совокупность приемов управления, основанная на централизации властных полномочий в одних руках, принятии единоличных управленческих решений, пресечении инициативы и отклонений от принятого решения, ориентированная на достижение желаемого результата и поставленных задач – это _____ стиль руководства.

Ответ: авторитарный

31. Оценка влияния факторов макросреды на деятельность компании осуществляется с использованием матрицы _____ .

Ответ: PEST-анализа

32. Матричная организационная структура относится к _____ структурам управления.

Ответ: органическим (адаптивным)

3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ РАБОТУ

Основная цель курсовой работы – закрепление, расширение и углубление знаний, полученных в теоретическом курсе, приобретение навыков разработки практических рекомендаций в условиях большей, чем на практических занятиях, самостоятельности. Оценка курсовой работы («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня усвоения и изложения магистрантом выбранной темы, наличия и сущности допущенных ошибок.

«Отлично» – ставится, если в курсовой работе присутствуют элементы научного творчества, используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, делается самостоятельный его анализ на основе знаний по данной теме, делаются самостоятельные выводы, дается аргументированная критика; студент правильно и уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Хорошо» – ставится, если в проекте используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, полно и всесторонне освещены вопросы темы, делаются самостоятельные выводы, но нет должной степени творчества; студент в целом правильно, но не всегда уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Удовлетворительно» – ставится, если в курсовой работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, недостаточно полно освещены вопросы темы, отсутствуют самостоятельные выводы; студент не всегда может дать объяснения выводам, правильно отвечает не на все вопросы рецензента;

«Неудовлетворительно» – ставится, если в работе используется устаревший теоретический и статистический материал, недостаточно полно освещены вопросы темы, выводы отсутствуют, либо не верны; студент не владеет материалом работы, не в состоянии дать объяснение выводам и положениям данной работы, не может ответить на вопросы рецензента.

Варианты тем курсовых работ с рекомендациями по содержанию отдельных разделов приведены в учебно-методическом пособии по выполнению курсовой работы.

Примеры типовых тем курсовых работ:

1. Классическая школа управления и использование ее положений в современных условиях (на примере организации «...»)

2. Школа научного управления и использование ее положений в современных условиях (на примере организации «...»)
3. Количественная школа управления и использование ее положений в современных условиях (на примере организации «...»)
4. Исследование российского опыта управленческой деятельности и его применение в современных условиях (на примере организации «...»)
5. Исследование зарубежного опыта управленческой деятельности и его применение в современных условиях (на примере организации «...»)
6. Ситуационный подход в управлении организацией (на примере организации «...»)
7. Системный подход в управлении организацией (на примере организации «...»)
8. Управление мотивационными процессами в организации (на примере организации «...»)
9. Групповая динамика и организационная мотивация на современном этапе (на примере организации «...»)
10. Управление инновационной деятельностью организации (на примере организации «...»)
11. Совершенствование мотивации персонала производственной организации (на примере организации «...»)
12. Контроль в системе менеджмента (на примере организации «...»)
13. Исследование функций менеджмента, их взаимосвязей и динамизма (на примере организации «...»)
14. Разработка и принятие управленческих решений в организации (на примере организации «...»)
15. Методы руководства менеджеров производственного предприятия (на примере организации «...»)
16. Анализ моделей и методов выбора решений в процессе управления (на примере организации «...»)
17. Совершенствование технологий разработки управленческих решений (на примере организации «...»)
18. Повышение производительности и эффективности труда менеджеров (на примере организации «...»)
19. Роль информации и коммуникаций в управлении организацией (на примере организации «...»)
20. Особенности организации внутрифирменного управления в производственной организации (на примере организации «...»)

21. Организационные структуры в современном менеджменте и принципы их построения (на примере организации «...»)
22. Исследование стиля руководства и его совершенствование (на примере организации «...»)
23. Исследование основ власти и влияния (на примере организации «...»)
24. Исследование концепции конфликта и управление конфликтной ситуацией (на примере организации «...»)
25. Организационная культура и способы ее развития (на примере организации «...»)

Типовые задания для теоретической части курсовой работы по отдельным темам приведены ниже.

Тема 24 «Исследование концепции конфликта и управление конфликтной ситуацией (на примере организации «...»)

В рамках данной темы необходимо раскрыть следующие теоретические аспекты: Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – это противоречие между двумя или более сторонами, то есть конкретными лицами или группами, когда каждая сторона уверена в своей правоте и делает так, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне сделать то же самое. Конфликты могут выполнять как позитивные, так и негативные функции. Преобладание тех или иных функций конфликтов зависит в основном от управления ими.

В разрешении конфликтных ситуаций менеджерам следует вносить организационные изменения в ценностные ориентиры организации, разрабатывать механизмы учета различных интересов, использовать специальные процедуры для выработки единства во взглядах (вести переговоры с группами, использовать методы убеждения, проводить консультации, идти на уступки) и т. п.

Конфликтные ситуации в трудовых коллективах управляемы, значительная роль в их преодолении принадлежит руководителям, менеджерам. Важнейшим условием бесконфликтного взаимодействия является умение встать на позицию другого человека, взглянуть на возникшую проблему его глазами. Важны психологическая интуиция руководителей, организаторов, бизнесменов, их умение с первого взгляда и первых слов понять человека и его желания.

Теоретический раздел по теме 24 может включать следующие подразделы:

1 Теоретические аспекты управления конфликтами в организации

1.1 Основы конфликтологии. Типы конфликтов

1.2 Причины конфликтов. Позитивные и негативные функции конфликтов

1.3 Методы управления конфликтными ситуациями

Тема 25 «Организационная культура и способы ее развития (на примере организации «...»»

В рамках данной темы необходимо раскрыть следующие теоретические аспекты: Организационная культура представляет набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами организации. Выделяются различные уровни организационной культуры: поверхностный, подповерхностный, глубинный. В зависимости от преобладания элементов того или иного уровня выделяют субъективную и объективную культуру в организации. Первая является основой формирования управленческой культуры или стиля руководства.

Организационная культура не является монолитом, а состоит из преобладающей культуры, субкультур групп и контркультур, усиливающих или ослабляющих культуру организации в целом. Сила культуры зависит от масштабов и разделяемости основных ее атрибутов членами организации, а также от ясности ее приоритетов.

Формирование культуры происходит в условиях решения организацией двух важных проблем: внешней адаптации и внутренней интеграции. На формирование культуры в организации оказывает влияние культура общества/народа, внутри которого данная организация функционирует.

Организационная культура поддерживается тем, чему уделяется внимание, тем, как оценивается и контролируется деятельность членов организации, способами реагирования на критические ситуации - моделированием ролей и обучением персонала, критериями мотивации, а также критериями в кадровой работе, соблюдение ритуалов, обрядов и традиций также способствует поддержанию организационной культуры.

Содержание теоретического раздела по теме 25 может включать следующие подразделы:

1 Теоретические аспекты управления с позиций организационной структуры

1.1 Понятие, содержание организационной культуры. Роль организационной культуры

1.2 Факторы, влияющие на формирование организационной культуры

1.3 Типы организационной культуры

1.4 Зарубежный опыт в формировании организационной культуры

1.5. Способы развития организационной культуры в организации

Типовые задания для практической части курсовой работы приведены ниже.

Задания по выполнению 1-ого подраздела практического раздела «Общая характеристика организации и результатов ее деятельности»

Практическая часть работы – анализ исследуемой темы на примере какой-либо российской организации. Основное содержание раздела – оценка осуществления управленческой деятельности в организации по теме курсовой работы с использованием информации о деятельности организации из источников массовой информации, статистических сведений, сайта организации, сайта zachestnyibiznes.ru и др.

Обязательное требование - формулирование кратких выводов в конце каждого подраздела, которые войдут в заключение и используются для доклада при защите курсовой работы.

В 1-ом подразделе практического раздела рассматриваются общие сведения о деятельности организации:

- история создания;
- учредители;
- уставный капитал;
- генеральный менеджмент;
- основные виды деятельности;
- основные контрагенты;
- организационная структура управления;
- известность и имидж организации;
- информация об основных показателях финансово-хозяйственной деятельности;
- другая информация о деятельности организации.

Задания по выполнению 2-ого подраздела практического раздела «Анализ управления организацией»

В данном подразделе рекомендуется, используя результаты теоретических исследований, провести анализ состояния элемента системы управления по теме курсовой работы, осуществляемого в конкретной организации, а также сделать по результатам анализа выводы о состоянии управленческого элемента, оценить эффективность управления в исследуемой части.

Задания по выполнению 3-его подраздела практического раздела «Предложения по совершенствованию управления»

Основной целью выполнения практического подраздела является разработка предложений по совершенствованию элемента системы управления конкретной организации, в рамках темы курсовой работы.

Предложения должны носить конкретный характер и быть направлены на устранение недостатков в системе управления организации, выявленных ранее.

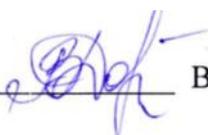
4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Менеджмент» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль программы «Производственный менеджмент»).

Преподаватель-разработчик – Дорофеева В.В., доцент, д.э.н.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

Заведующий кафедрой М


_____ В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 5 от 20.05.2024 г.).

Фонд оценочных средств актуализирован, рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 8 от 28.08.2024 г.).

Председатель методической комиссии


_____ И.А. Крамаренко