Министерство сельского хозяйства Российской Федерации федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вятский государственный агротехнологический университет» Отделение среднего профессионального образования

УТВЕРЖДАЮ
Зав. отделением СПО
_____/ Е.А. Федосимова
«18» апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Менеджмент

Специальность 38.02.07 Банковское дело

Квалификация Специалист банковского дела

Рабочая программа дисциплины составлена на основании
--

1. Федерального государственного об профессионального образования по спе утвержденного приказом Минобрнауки	циальности 38.02.07 Банковское дело,
2. Учебного плана по специально утвержденного «18» апреля 2023 г. (про	
Программу разработал:	
Ст. преподаватель	Корпусова В.П.
	«18» апреля 2023 г.
Программа обновлена с учетом культуры, науки, экономики, техник и пролонгирована:	-
в 2023-2024 учебном году:	
преподаватель (разработчик)	
заведующий отделением СПО	E.А. Федосимова ДАТА
в 2024-2025 учебном году:	
преподаватель (разработчик)	
заведующий отделением СПО ДАТА	Е.А. Федосимова

1. Место дисциплины в структуре ППССЗ

Дисциплина относится к профессиональному циклу дисциплин, раздел общепрофессиональные дисциплины.

Основной целью является формирование у обучающихся современного управленческого мышления и способностей решать разнообразные хозяйственные, социальные, психологические проблемы с использованием современных приёмов и средств.

Задачи: изучить сущность и черты современного менеджмента, внешнюю и внутреннюю среду организации, функции менеджмента, процесс и методику принятия управленческого решения, стили управления, систему методов управления.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины общие компетенции:

общие компетенции.		
ОК 01.	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;	
ОК 02.	Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности;	
ОК 03.	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;	
ОК 04.	Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;	
OK 05.	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;	
OK 06.	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей;применять стандарты антикоррупционного поведения.	
ОК 07.	Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;	
OK 08.	Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности;	

OK 09.	Использовать информационные профессиональной деятельности;	технологии в
OK 10.	Пользоваться профессиональной государственном и иностранном языках;	документацией на ;
OK 11	Использовать знания по финансовой грапредпринимательскую деятельность сфере.	амотности, планировать в профессиональной

профессиональные компетенции:

ПК 1.3.	Осуществлять расчетное обслуживание счетов бюджетов различных уровней;	
ПК 1.4.	Осуществлять межбанковские расчеты;	
ПК 1.5	Осуществлять международные расчеты по экспортно-импортным операциям;	
ПК 1.6	Обслуживать расчетные операции с использованием различных видов платежных карт.	
ПК 2.1.	Оценивать кредитоспособность клиентов;	
ПК 2.2.	Осуществлять и оформлять выдачу кредитов;	
ПК 2.3.	Осуществлять сопровождение выданных кредитов;	
ПК 2.4.	Проводить операции на рынке межбанковских кредитов;	
ПК 2.5	Формировать и регулировать резервы на возможные потери по кредитам.	

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

уметь:

оперировать основными понятиями и категориями менеджмента;

планировать и организовывать работу подразделения;

проектировать организационные структуры управления;

применять в профессиональной деятельности приемы и методы эффективного делового общения;

принимать эффективные решения, используя систему методов управления;

знать:

сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития;

факторы внешней и внутренней среды организации;

основные виды организационных структур, принципы и правила их проектирования;

процесс принятия и реализации управленческих решений;

функции менеджмента в рыночной экономике: организацию, планирование, мотивацию и контроль деятельности экономического субъекта;

систему методов управления;

виды управленческих решений и методы их принятия;

стили управления;

сущность и основные виды коммуникаций;

особенности организации управления в банковских учреждениях;;

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет: 40 часа

4. Структура дисциплины и распределение часов

4.1. Структура дисциплины и распределение часов по семестрам

-	Номера семестров, число учебных недель в	
Вид занятий	семестрах	
Бид занятии	3 семестр	
	РУП	
Аудиторная работа, всего часов	30	
в т.ч. лекции	16	
лабораторные практические	14	
(семинары)	14	
Самостоятельная работа, всего часов	10	
Форма итогового контроля:	зачет	
Итого	40	

4.2. Содержание дисциплины.

4.2.1. Содержание лекций:

Тема лекции 1. Введение в менеджмент

Понятие менеджмента. Возникновение менеджмента как явления одновременно с первым созидательным трудом человечества. Возникновение менеджмента как самостоятельной области деятельности в последней трети 19 века.

Современный менеджмент. Значение термина «менеджмент» в настоящее время. Менеджмент- управление в социально- экономических системах. Направления менеджмента.

Система управления как структура и процесс. Включение организации во внешнюю среду. Функции управления: общие и специальные.

Организация как основа менеджмента. Понятие организации. Формальные и неформальные организации. Общие характеристики сложных организаций.

Зависимость организации от внешней среды. Степень сложности внешнего окружения, степень динамизма внешнего окружения. Жизненный цикл организации.

Иерархия, культура, рынок- инструменты воздействия на людей. Характеристика иерархии в административно- командной системе советского общества. Отказ от иерархии в государственном масштабе в период экономических реформ.

Тема лекции 2. Развитие взглядов на менеджмент

Школа научного управления. Основные положения школы. Научное исследование операций труда простых работников. Использование научного анализа в исследованиях. Экономическое стимулирование работников. Расстановка работников на рабочие места в соответствии с их умственными и физическими способностями. Значение обучения работников. Отделение функции управления от самой работы.

Административная (классическая) школа в управлении. Исследования общих характеристик и закономерностей управления организацией в целом. Управление как универсальный процесс. Функции управления по Анри Файолю. Принципы построения структуры организации Анри Файоля.

Школа человеческих отношений. Перенос центра тяжести в изучении управления с общих задач на человека. Хоуторнский эксперимент. Социальные условия и отношения на работе, определяющие поведение человека и результаты его труда.

Бихевиористские (поведенческие) теории.

Тема лекции 3. «Синтетические» учения об управлении

Процессный подход в управлении. Управление как процесс непрерывных взаимосвязанных действий по достижению целей организации. Состав функций, Четыре функции менеджмента- этапы процесса управления: планирование, организация, мотивация, контроль. Процессы, связующие функции управления: коммуникации, принятие решений. Руководство (лидерство).

Системный подход в управлении. Теория систем. Понятие системы. Открытые и закрытые системы. Организация как сложная открытая система, состоящая из нескольких взаимосвязанных подсистем. Организация как подсистема внешней среды. Модель организации как открытой системы: вход, процесс, выход. Необходимость адаптации организации к внешней среде.

Ситуационный подход. Ситуация как конкретный набор обстоятельств, оказывающих влияние на организацию в настоящее время. Четыре этапа к эффективному управлению в конкретной ситуации.

Школа науки управления (количественный подход). Модель- упрощённая форма представления реальной ситуации. Замена словесных рассуждений моделями, символами и количественными зависимостями. Наиболее часто встречающиеся в менеджменте модели.

Объективные изменения в мировом общественном развитии конца 20 века. Основные положения новой системы взглядов на управление. Новые принципы управления в свете новой парадигмы управления. Факторы, определяющие развитие управления в 21 веке.

Тема лекции 4. Стратегическое планирование

Первостепенность проблем адаптации организации к внешней среде. Необходимость выделения на высшем уровне организации от управления на уровне производства. Перенос центра внимания высшего руководства на внешнее окружение.

Понятие стратегического управления. Признаки отсутствия стратегичности в управлении организацией. Проблемы и трудности стратегического управления. Процесс стратегического управления. Этапы стратегического управления.

Среда косвенного воздействия (макроокружение): макроэкономические факторы, правовое регулирование, политическая среда, социальная составляющая, технологические факторы. Особенности среды косвенного воздействия: сильное взаимодействие факторов макроокружения, разная степень влияния на организацию. Источники для анализа среды.

Изучение конкурентов, производителей замещающих продуктов, способы создания барьеров для новых конкурентов. Анализ рынка рабочей силы. Матрица угроз и возможностей, ранжирование их по степени значимости, оценка силы влияния.

Направления анализа состояния внутренней среды организации. Кадровый срез. Организационный срез. Финансовый срез. Производственный срез. Маркетинговый срез. Изучение организационной культуры предприятия.

Тема лекции 5. Организация распределения полномочий и ответственности Организация как функция управления. Два аспекта организации: формирование организационной структуры и установление взаимоотношений между частями организации в рамках её структуры.

Делегирование как основа установления формальных отношений между Делегирование как организации. сущность Понятие полномочий. Связь полномочий с занимаемой должностью и человеком. Концепции процесса конкретным передачи полномочий. Классическая концепция. Концепция принятия полномочий. Внутренние и внешние ограничения полномочий. Разграничение полномочий и реальной Ответственность как обратная сторона полномочий, ответственности. Ответственность исполнителя. Ответственность Объём руководителя. ответственности высших менеджеров крупных организаций.

Линейные полномочия. Скалярная цепь. Создание иерархии уровней управления в организации, Аппаратные полномочия. Специализация управленческого труда. Характеристика типов административного аппарата: консультативный, обслуживающий, личный аппарат. Содержание основных типов аппаратных полномочий: рекомендательные полномочия, полномочия обязательного согласования, функциональные полномочия, параллельные полномочия, линейные полномочия внутри аппарата.

Распределение полномочий на линейные на линей и аппаратные. Выделение линейных полномочий на основе миссии, целей и стратегии организации. Принципы построения линейных полномочий. Принцип единоначалия, Принцип управляемости, Понятие нормы управляемости. Нормативные значения нормы управляемости. Факторы, влияющие на величину нормы управляемости. Учёт личностных факторов при передаче полномочий.

Тема лекции 6. Структура организации

Направления группировки работ в организации: по ресурсу и по продукту. Типы Линейная департаментализации. департаментализация: численности, времени, ПО территории. Функциональная ПО департаментализация по функции, по технологии, её преимущества. функциональной Организационные болезни департаментализации: функционализм, «эффект бутылочного горла». Дивизиональная потребителю, департаментализация ПО продукту, ПО ПО рынку. Преимущества недостатки. «Продуктивизм». Матричная И департаментализация: высокий потенциал адаптации к изменениям внешней среды, двойное подчинение работников как источник конфликтов организации.

Степень централизации в организации. Показатели для определения степени централизации. Факторы, влияющие на выбор степени централизации.

Преимущества и недостатки централизации. Преимущества и недостатки децентрализации.

Разделение организаций по характеру взаимодействия с внешней средой: механистические и органические. Механистический подход к проектированию организации. Концепция рациональной бюрократии Макса Вебера. Отрицательные характеристики бюрократии. Органический подход к проектированию организации. Признаки органических структур.

Тема лекции 7. Мотивация

Потребности человека как основа мотивации. Первичные и вторичные (психологические) потребности. Мотив. Мотивирование. Основные типы мотивирования людей. Стимулы. Внутреннее и внешнее вознаграждение. Процесс стимулирования. Методы мотивации. Метод « политики кнута и пряника». Психологические методы мотивации.

Теория иерархии потребностей по Маслоу. Пять групп потребностей человека. Пирамида Маслоу. Содержание иерархии потребностей по теории Маслоу. Критика теории Маслоу.

Теория потребностей МакКлеланда (теория приобретённых потребностей). Факторы потребностей высшего уровня по МакКлеланду. Использование теории МакКлеланда в управлении.

Двухфакторная теория Герцберга. История появления теории. Мотивирующие и гигиенические факторы. Использование теории Герцбергав управлении. Программы «обогащения труда». Критика теории Герцберга.

Тема лекции 8 Контроль в системе менеджмента

Снижение степени неопределённости среды. Предупреждение возникновения кризисных ситуаций. Закрепление успеха. Основные виды контроля: предварительный, текущий, заключительный.

Установление стандартов. Сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами. Стадии оценки результатов. Масштаб допустимых отклонений. Принцип исключения в измерении результатов. Передача и распространение информации. Оценка информации о результатах. Принятие корректирующих действий.

Поведение, ориентированное на контроль. Получение непригодной информации. Способы избежания негативного воздействия контроля на поведение сотрудников.

Стратегическая направленность контроля. Ориентация на получение результатов. Соответствие контролируемому виду деятельности. Своевременность контроля. Гибкость контроля. Экономичность контроля.

Тема лекции 9 Коммуникации

Внешние коммуникации в организации: обмен информацией с потребителями, с государственными органами, с общественностью и СМИ. Внутренние коммуникации: горизонтальные, вертикальные, неформальные коммуникации.

Основные элементы процесса коммуникации: отправитель, сообщение, канал связи, получатель. Процесс коммуникации: формулировка или зарождение идеи, кодирование информации и формирование сообщения, выбор канала связи и передача сообщения, декодирование и восприятие информации, интерпретация сообщения и формирование ответа, передача ответа.

Психологические различия людей в восприятии информации. Семантические барьеры. Невербальные символы. Сознательное искажение инфомации. Фильтрация. Несовпадение статусов уровней организации. Информационные перегрузки. Неудовлетворительная структура организации. Пути улучшения коммуникаций. Управленческое регулирование. Системы обратной связи: перемещение работников, опросы. Система сбора предложений, Информационные сообщения. Современные информационные технологии. Вертикальные, горизонтальные и диагональные связи в коммуникационных

бертикальные, горизонтальные и диагональные связи в коммуникационных сетях. Количество каналов связи. Типы коммуникационных сетей, формируемых руководителем: последовательная, веерная, круговая. Сравнительные характеристики типов коммуникационных сетей.

Тема лекции 10. Управление конфликтами

Конфликтная ситуация. Участники конфликта. Ранг оппонента. Инцидент. Внутренняя причина конфликта. Психологические барьеры в конфликте. Функциональные и дисфункциональные конфликты. Последствия функциональных конфликтов. Последствия дисфункциональных конфликтов. Стадии развития конфликта. Основные причины конфликтов в организациях: распределение ресурсов, взаимозависимость задач, различия в целях, неуловлетворительные коммуникации, различия в представлениях и ценностях, чувственные конфликты.

конфликт, конфликт Внутриличностный взглядов, конфликт целей. Межличностный конфликт. Внутригрупповой конфликт. Конфликт между Межгрупповой профессиональногруппой. конфликт: личностью производственный, социальный, эмоциональный. Внутриорганизационный вертикальный, горизонтальный, линейноконфликт: функциональный, ролевой.

Стили разрешения межличностных конфликтов: уход от конфликта, принуждение, сотрудничество, сглаживание. Компромисс.

Использование руководителем своего положения в организации. Разведение частей организации, Разъяснение требований к работе. Координация. Использование интеграционных механизмов. Установление комплексных общеорганизационных целей. Создание задела в работе взаимозависимых подразделений. Слияние подразделений и наделение их общей задачей. Система вознаграждений.

Всего по дисциплине - 16 часов.

4.2.2.Содержание практических (семинарских) занятий:

Тема занятия 1.Введение в менеджмент

- 1 Отличительные признаки труда менеджера.
- 2 Управленческие роли менеджера.
- 3 Виды разделения управленческого труда.
- 4 Требования к профессиональным управляющим.

Тема занятия 2 Человек в организации

- 1 Конкретная ситуация «Форд»: вчера, сегодня, завтра»
- 2 Тенденции изменения внешнего окружения.
- 3 Механистические и органические типы организационных систем

Тема занятия 3 Стратегическое планирование

- 1 Подходы к организации процесса установления целей в организации.
- 2 Фазы процесса выработки целей в организации.
- 3 Конкретная ситуация «Городская телефонная станция»

Тема занятия 4 Организация распределения полномочий и ответственности

- 1 Значение и содержание положения о подразделении.
- 2 Значение и структура должностной инструкции.
- 3 Должностная инструкция менеджера по продажам.
- 4 Порядок разработки и внедрения должностных инструкций.
- 5 Домашнее задание «Должностная инструкция вахтёра общежития»

Тема занятия 5 Структура организации

- 1 Конкретная ситуация «Металлургическая компания»
- 2 Практическое задание «Схема организационной структуры»
- 3 Практикующее упражнение «Факторы проектирования организации»

Тема занятия 6 Мотивация

- 1 Конкретная ситуация «Мотивирование работников мясокомбината»
- 2 Практикующее упражнение «Основы мотивации»
- 3 Задача-расчёт по теории ожидания.
- 4 Тест «Шкала оценки потребности в достижении»
- 5 Тест «Оценка мотивации одобрения»

Тема занятия 7 Коммуникации

- 1 Конкретная ситуация «Бутики Христодара»
- 2 Практикующее упражнение «Оценка снизу вверх»
- 3 Тест «Оценка коммуникативных умений»
- 4 Тест «Оценка уровня общительности»
- 5 Тест «Оценка самоконтроля в общении»

Всего по дисциплине - 14 часов.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы и объем в часах:

1 Подготовка к лекциям, практическим и семинарским занятиям (норма - до 50% от общего объема часов самостоятельной работы)

 Подготовка к лекциям (по 0,5 часа)
 6 часов

 Подготовка к практическим занятиям (по 0,2 часу)
 4 часа

 Всего по дисциплине
 10 часов

Итого самостоятельной работы по дисциплине

10 часов

4.2.4. Формы текущего контроля

Тесты

4.2.5 Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 3 семестре

5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки реализация компетентностного подхода реализация учебной программы предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной

работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- сопровождение лекций слайдами (в программе «Microsoft PowerPoint»);
 - подготовка электронных презентаций к выступлениям;
- выполнение домашних заданий с последующим обсуждением результатов на практических занятиях;
- тестирование результатов освоения дисциплины в течение семестра с обсуждением с преподавателем результатов и ошибок в рамках контроля самостоятельной работы обучающегося;
 - анализ ситуаций по данным реальных предприятий и организаций;
- выполнение домашних заданий для последующего обсуждения на практических занятиях и индивидуально с преподавателем;
 - формирование навыков самостоятельной работы с литературой, Интернет - источниками и другими источниками информации.
 - встречи с работниками предприятий различных видов экономической деятельности, использующих в своей работе статистические методы.
 - принятие участия в работе выставок статистических изданий, регулярно проводимых Кировстатом.

6.Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Литература основная:

Менеджмент : учебник / Г.Б. Казначевская. [Электронный ресурс]— Москва : КноРус, 2018. — 240 с. — Для СПО - Режим доступа: https://www.book.ru/

6.2. Литература дополнительная:

Основы экономики, менеджмента и маркетинга : учебное пособие / В.Д. Грибов. [Электронный ресурс]— Москва : КноРус, 2018. — 224 с. — Для СПО. - Режим доступа: https://www.book.ru/

6.3 Периодические издания

1. Управление персоналом[Электронный ресурс]: журнал / ООО «Журнал «Управление персоналом» (главный редактор А. Гончаров).- Режим доступа: http://www.top-personal.ru/

6.4. Учебно-методические разработки кафедры

1 Корпусова В.П. Менеджмент [Электронный ресурс]: Учебно-методическое пособие к практическим занятиям обучающихся по программе среднего

профессионального образования по специальности 38.02.07 Банковское дело.

- Киров, 2017. 58с. Режим доступа: http://46.183.163.35/MarcWeb2/Found.asp загл. с экрана.
- 2 Корпусова В.П. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для самостоятельной работы для обучающихся по программе среднего профессионального образования по специальности 38.02.07 Банковское дело. Киров, 2017. 14 с. Режим доступа: http://46.183.163.35/MarcWeb2/Found.asp загл. с экрана.
- 3 Шешегов, А. Е. Требования к личностным качествам руководителя [Электронный ресурс]: метод. рекомендации для студентов, изучающих дисциплины: "Менеджмент", "Упр. АПК", "Упр. персоналом" Киров: Вят. ГСХА, 2014.- 22 с. Режим доступа: http://46.183.163.35/MarcWeb2/Found.asp загл. с экрана..

7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

7.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Вид самостоятельной работы	Порядок и сроки выполнения	Форма контроля
Подготовка к лекциям,	Работа с основной и дополнительной	Тестовые работы
практическим занятиям	литературой по дисциплине в	
	течение семестра	
Самостоятельное	Работа с основной и дополнительной	Тестовые работы
изучение разделов и тем	литературой по предложенным	
дисциплины	темам в течение семестра	
Подготовка к	Работа с основной и дополнительной	Тестовые работы
мероприятиям текущего	литературой по дисциплине,	
контроля успеваемости	посещение занятий в течение	
	семестра	

7.2. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Рабочая программа обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины представлено в справке МТО.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Менеджмент

для текущей и промежуточной аттестации обучающихся по специальности 38.02.07 Банковское дело

Тесты

по дисциплине Менеджмент

Вариант 1.

- 1. Коммуникация включает в себя и то, что передаётся, и то как это «что» передаётся
- а) да;
- б) нет
- 2. Виды управленческих решений по организации разработки и принятия:
- а) текущие, тактические, стратегические;
- б) графические, математические, эвристические;
- в) единоличные, коллегиальные, коллективные.
- 3. Этапы коммуникационного процесса:
- а) отправитель, сообщение, канал, получатель;
- б) формулировка идеи, кодирование и выбор канала, передача и расшифровка;
- в) диагностика, кодирование информации, выбор канала, передача, декодирование.
- 4. К программированным решениям можно отнести:
- а) подготовка процедуры приёма больных в госпитале;
- б) диверсификация по новым продуктам в компании;
- в) реорганизация министерства экономики.
- 5. Какая коммуникационная сеть предпочтительнее, если директору по вопросам маркетинга следует разработать стратегию маркетинга?
- а) «цепочка»;
- б) «колесо»;
- в) «всеканальная».
- 6. Факторы, влияющие на процесс принятия решения:
- а) личностные качества руководителя, уровень риска, время и меняющаяся среда;
- б) организационная структура, среда принятия решения, стиль и методы руководства, наличие шума в коммуникационном процессе;
- в) взаимосвязь решений, информационные ограничения, методы принятия решений.
- 7. Что такое обратная связь в коммуникациях?
- а) то, что искажает смысл вследствие языковых различий, различий в восприятии;
- б) реакция получателя, показывающая, понята или не понята переданная информация;
- в) несовпадение способов использования слов и их значений.
- 8. К непрограммированным решениям можно отнести:
- а) определение годичного задания для ассистента профессора;
- б) доведение мастером до рабочих дневного задания;
- в) выбор правлением компании места для строительства ресторана «Вкусно и быстро» в небольшом, но растущем городе, находящемся между двумя очень большими городами.
- 9. Какая коммуникационная сеть предпочтительнее, если директор по вопросам маркетинга
- принимает решение о сроках проведения ежегодных совещаний по сбыту?
- а) «всеканальная»;
- б) «колесо»;

- в) « кружок».
- 10. Этапы принятия управленческих решений:
- а) диагностика проблемы, формулировка критериев и ограничений, выявление альтернатив, оценка альтернатив, выбор альтернативы;
- б) определение потребности, диагностика проблемы, передача информации, декодирование;
- в) установление целей, определение миссии, обмен информацией, выявление и оценка альтернатив.
- 11. К факторам прямого воздействия внешней среды относятся:
- а) поставщики, законы, потребители, конкуренты;
- б) НТП, трудовые ресурсы, поставщики, экономические факторы;
- в) конкуренты, состояние экономики, потребители, технология.
- 12. Основная идея ситуационного подхода?
- а) рассмотреть организацию и внешнюю среду, в которой она функционирует, как целое;
- б) увязать конкретные приёмы и концепции с определёнными ситуациями для достижения целей организации;
- в) рассмотреть функции управления во взаимосвязи.
- 13. Делегирование представляет собой:
- а) ограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения задач;
- б) обязательство выполнять задачи и отвечать перед начальником за их успешное завершение перед начальником;
- в) передачу задач и полномочий получателю, который принимает на себя ответственность.
- 14. Характеристика целей организации:
- а) конкретные, измеримые, ориентированные во времени, достижимые;
- б) стратегическая направленность, экономичность, достоверность, своевременность;
- в) краткость, комплексность, уместность, достоверность.
- 15. Стадии процесса мотивации:
- а) возникновение потребности, определение направления действий, осуществление действий;
- б) возникновение потребности, поиск путей её устранения, определение целей, осуществление действий, вознаграждение за осуществлённые действия, устранение потребности;
- в) возникновение потребности, поиск путей её устранения, выявление альтернатив, оценка альтернатив, устранение потребности.
- 16. По отношению к чему применяется предварительный контроль?
- а) трудовым, финансовым, материальным ресурсам;
- б) целям организации;
- в) внешним факторам.
- 17. Чем характеризуется матричная организация?
- а) представляет собой организационную форму, при которой проекты закрепляются за оперативными группами, состоящими из специалистов различных функциональных отделов;

- б) в организации могут выделяться новые направления бизнеса и создаваться соответствующие отделы;
- в) объединение людей в такой организации осуществляется по функциональному признаку.
- 18. На чём базируется текущий и заключительный контроль?
- а) на обратных связях;
- б) на распределении полномочий;
- в) на определении уровня ответственности.
- 19. Какие стратегии предполагают расширение фирмы путём добавления новых структур?
- а) стратегии концентрированного роста;
- б) стратегии диверсифицированного роста;
- в) стратегии интегрированного роста.
- 20. Теория ожиданий утверждает, что:
- а) мотивация является функцией потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения;
- б) люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждениями других людей;
- в) человек должен надеяться на то, что выбранный им тип поведения приведёт к удовлетворению.
- 21. Миссия организации- это:
- а) замысел, предусматривающий развитие организации;
- б) чётко выраженная причина существования организации;
- в) конкретное конечное состояние или желаемый результат.
- 22. Чем характеризуется конфликт целей?
- а) участники расходятся во взглядах, идеях и мыслях по решаемой проблеме;
- б) у участников различны чувства и эмоции, лежащие в основе их взаимоотношений;
- в) участвующие стороны по-разному видят желаемое состояние объекта в будущем.
- 23. Какая форма власти основана на привлекательности характеристик влияющего?
- а) экспертная власть;
- б) законная власть;
- в) эталонная власть (власть примера).
- 24. Какую стратегию использует фирма, если она ищет новые рынки для уже производимого продукта?
- а) стратегия развития продукта;
- б) стратегия усиления позиции на рынке;
- в) стратегия развития рынка.
- 25. В чём заключается основная идея административной школы?
- а) определить общие характеристики и закономерности организации;
- б) добиться более высокой отдачи от труда рабочих;
- в) повысить эффективность организации за счёт повышения эффективности человеческих ресурсов.
- 26. Теория потребностей А. Маслоу утверждает, что:
- а) потребности формируют иерархию, в которой любая потребность становится мотива-

тором только после того, как низшая в иерархии в иерархии будет удовлетворена;

- б) людям присущи три потребности: власти, успеха и причастности;
- в) результативность труда порождает удовлетворённость.
- 27.Основная задача основоположников школы научного управления:
- а) повышение производительности труда через рационализацию трудовых операций;
- б) изучить и описать особый вид деятельности- управление;
- в) изучить систему взаимоотношений, складывающуюся между работниками в процессе деятельности.
- 28. Что такое формальная организация?
- а) спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие;
- б) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей;
- в) та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы.
- 29. Какая форма власти базируется на том, что влияющий обладает специальными знаниями,

которые позволяют удовлетворить потребность?

- а) законная власть;
- б) экспертная власть;
- в) власть примера.
- 30. Контроль как функция менеджмента- это:
- а) процесс обеспечения достижения организацией своих целей;
- б) способность влиять на группы людей для достижения определённых целей;
- в) процесс определения целей и путей их достижения.

Вариант 2.

- 1.В чём заключается основная идея административной школы?
- а) определить общие характеристики и закономерности организации;
- б) добиться возможно более высокой отдачи от труда рабочих;
- в) повышение эффективности организации за счёт повышения эффективности

человеческих ресурсов;

- 2.Основная идея ситуационного подхода?
- а) рассмотреть организацию и внешнюю среду, в которой она функционирует, как

целое;

б) увязать конкретные приёмы и концепции с определёнными ситуациями для

достижения целей организации;

- в) рассмотреть функции управления во взаимосвязи.
- 3.К факторам косвенного воздействия внешней среды относятся:
- а) политические и социокультурные факторы, состояние экономики, международные события, научно-технический прогресс;

- б) НТП, экономические и политические факторы, потребители, конкуренты, поставщики;
- в) международные, политические и экономические факторы, законы и учреждения

государственного регулирования.

- 4. Факторы внутренней среды организации:
- а) люди, технология, цели, законы, потребители, конкуренты;
- б) цели, структура, задачи, технология, люди;
- в) цели, структура, технология, научно-технический прогресс, поставщики.
- 5. Миссия организации- это:
- а) замысел, предусматривающий развитие организации;
- б) чётко выраженная причина существования организации;
- в) конкретное конечное состояние или желаемый результат.
- 6. Характеристики целей организации:
- а) конкретные, измеримые, ориентированные во времени, достижимые;
- б) стратегическая направленность, экономичность, достоверность, своевременность;
- в) краткость, комплексность, уместность, достоверность.
- 7. Какие стратегии предполагают расширение фирмы путём добавления новых

структур?

- а) стратегия концентрированного роста;
- б) стратегия диверсифицированного роста;
- в) стратегия интегрированного роста.
- 8. Какую стратегию использует фирма, если она ищет новые рынки для уже производимого продукта?
- а) стратегия развития продукта;
- б) стратегия усиления позиции на рынке;
- в) стратегия развития рынка.
- 9. Какие стратегии использует фирма, если она не может развиваться на данном

рынке, с данным продуктом в рамках данной отрасли?

- а) стратегии интегрированного роста;
- б) стратегии концентрированного роста;
- в) стратегии диверсифицированного роста.
- 10. Чем ограничены полномочия руководства?
- а) нет ограничений;

- б) планами, процедурами, правилами, устными распоряжениями начальников,
- а так же факторами внешней среды- законами и культурными ценностями;
- в) должностными инструкциями.
- 11. Делегирование представляет собой:
- а) ограниченное право использовать ресурсы организации для выполнения задач;
- б) обязательство выполнять задачи и отвечать перед начальником за их успешное завершение;
- в) передачу задач и полномочий получателю, который принимает на себя ответственность.

12. Формальная организация:

- а) спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие;
- б) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей;
- в) та часть организации, с которой человек сталкивается во время своей работы.
- 13. Этапы коммуникационного процесса:
- а) отправитель, сообщение, канал, получатель;
- б) формулировка идеи, кодирование и выбор канала, передача и расшифровка;
- в) диагностика, кодирование информации, выбор канала, передача, декодирование.

14. Теория ожиданий утверждает, что:

- а) мотивация является функцией потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения;
- б) люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждениями других людей;
- в) человек должен надеяться на то, что выбранный им тип поведения приведёт
- к удовлетворению.

15.Стадии процесса мотивации:

- а) возникновение потребности, определение направления действий, осуществление действий;
- б) возникновение потребности, поиск путей её устранения, определение целей,
- осуществление действий, вознаграждение за осуществление действий, устранение потребности;

- в) возникновение потребности, поиск путей её устранения, выявление альтернатив, оценка альтернатив, устранение потребности.
- 16. Что относится к внешнему вознаграждению, которое человек получает на работе:
- а) общение;
- б) заработная плата;
- в) осознание важности выполняемой работы;
- 17. Факторы, влияющие на процесс принятия решения:
- а) личностные качества руководителя, уровень риска, время и изменяющаяся среда организационная структура;
- б) организационная структура, среда принятия решения, стиль и методы руководства, наличие шума в коммуникационном процессе;
- в) взаимосвязь решений, информационные ограничения, методы принятия решений.
- 18. Какие решения выделяют по признаку структурированности?
- а) программируемые, непрограммируемые;
- б) жёсткие, гибкие;
- в) единоличные, коллегиальные, коллективные.
- 19. Какие подходы могут быть использованы при выборе альтернативы?
- а) графические, математические
- б) учёт прошлого опыта, исследование и анализ, проведение эксперимента;
- в) стратегические, тактические, текущие.
- 20.Степень децентрализации организации выражается через:
- а) небольшую разницу в зарплате высших и низших менеджеров;
- б) большое количество и важность решений, принимаемых на низовых уровнях

управления;

в) большое количество контроля за работой подчинённых.

Вариант 3.

- 1. Коммуникация включает в себя и то , что передаётся, и то как это «что» передаётся
 - а) да;
 - б) нет
- 2. Виды управленческих решений по организации разработки и принятия:
 - а) текущие, тактические, стратегические;
 - б) графические, математические, эвристические;
 - в) единоличные, коллегиальные, коллективные.
- 3. Этапы коммуникационного процесса:
 - а) отправитель, сообщение, канал, получатель;

- б) формулировка идеи, кодирование и выбор канала, передача и расшифровка;
- в) диагностика, кодирование информации, выбор канала, передача, декодирование.
- 4. К программированным решениям можно отнести:
 - а) подготовка процедуры приёма больных в госпитале;
 - б) диверсификация по новым продуктам в компании;
 - в) реорганизация министерства экономики.
- 5. Какая коммуникационная сеть предпочтительнее, если директору по вопросам маркетинга

следует разработать долгосрочные планы в области маркетинга?

- а) «цепочка»;
- б) «колесо»;
- в) «всеканальная».
- 6. Факторы, влияющие на процесс принятия решения:
 - а) личностные качества руководителя, уровень риска, время и меняющаяся среда;
 - б) организационная структура, среда принятия решения, стиль и методы руководства, наличие шума в коммуникационном процессе;
 - в) взаимосвязь решений, информационные ограничения, методы принятия решений.
- 7. Что такое обратная связь в коммуникациях?
 - а) то, что искажает смысл вследствие языковых различий, различий в восприятии;
 - б) реакция получателя, показывающая, понята или не понята переданная информация;
 - в) несовпадение способов использования слов и их значений.
- 8. К непрограммированным решениям можно отнести:
 - а) определение годичного задания для ассистента профессора;
 - б) доведение мастером до рабочих дневного задания;
- в) выбор правлением компании места для строительства ресторана «Вкусно и быстро» в небольшом, но растущем городе, находящемся между двумя очень большими городами.
- 9. Какая коммуникационная сеть предпочтительнее, если директор по вопросам маркетинга

принимает решение о сроках проведения ежегодных совещаний по сбыту?

- а) «всеканальная»;
- б) «колесо»;
- в) « кружок».
- 10. Этапы принятия управленческих решений:
 - а) диагностика проблемы, формулировка критериев и ограничений, выявление альтернатив, оценка альтернатив, выбор альтернативы;
 - б) определение потребности, диагностика проблемы, передача информации, декодирование;
 - в) установление целей, определение миссии, обмен информацией, выявление и оценка альтернатив.
- 11. Какие подходы применяются при выборе альтернативы в процессе принятия решения?
 - а) учёт прошлого опыта, проведение эксперимента, исследование и анализ;
 - б) эвристические ,коллективные, математические;
 - в) программируемые, непрограммируемые.

- 12. Классификация решений на основе подходов к их принятию включает:

 - а) инертные, импульсивные, рискованные; б) основанные на интуиции, основанные на суждениях;
 - в) текущие, стратегические

Критерии оценки:

Шкала оценивания	Показатели оценивания	
Низкий	Обучающийся демонстрирует полное незнание предметной терминологии, базовых понятий и категорий, показывает незнание базовых алгоритмов современных информационных технологий при решений практических задач.	
Базовый	Обучающийся демонстрирует частичное владение предметной терминологией базовыми понятиями и категориями; показывает знание и корректное применение базовых алгоритмов современных информационных технологий при решений практических задач.	
Продвинутый	Обучающийся демонстрирует владение предметной терминологией, базовыми понятиями и категориями; показывает знание и корректное применение базовых алгоритмов современных информационных технологий при решений практических задач. в том числе в задачах повышенной сложности.	

Вопросы к зачету по дисциплине Менеджмент

- 1.Сущность, цели и задачи менеджмента.
- 2. Эволюция управленческой мысли.
- 3.»Синтетические» учения об управлении.
- 4. Миссия организации.
- 5.Цели организации.
- 6.Внутренняя среда организации.
- 7. Внешняя среда организации.
- 8. Классификация управленческих решений.
- 9. Этапы принятия решений.
- 10. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
- 11. Сущность коммуникаций. Этапы коммуникационного процесса.
- 12. Коммуникационные сети.
- 13. Сущность и выгоды стратегического планирования.
- 14. Стратегии концентрированного и диверсифицированного роста.
- 15. Стратегии интегрированного роста и сокращения.
- 16. Факторы, влияющие на выбор стратегии.
- 17. Структура управления. Классификация структур.
- 18. Сущность мотивации. Стадии мотивационного процесса.
- 19. Первоначальные концепции мотивации.
- 20. Теория потребностей Маслоу.
- 21. Двухфакторная теория Герцберга.
- 22. Теория справедливости.
- 23. Теория ожидания.
- 24. Централизованные и децентрализованные организации.
- 25. Функциональная и дивизиональная системы департаментализации.
- 26. Адаптивные (органические) системы департаментализации.
- 27. Делегирование, ответственность, полномочия.
- 28. Сущность и необходимость контроля.
- 29.Виды контроля.
- 30. Этапы контроля.
- 31. Характеристики эффективного контроля.
- 32.Роли менеджера.
- 33.Особенности управленческого труда.
- 34. Характеристика стилей руководства.
- 35. Управленческая сетка Блейка и Моутон.
- 36.Сущность и природа конфликтов.
- 37.Типы конфликтов.
- 38. Методы разрешения конфликтов.
- 39. Требования к современному менеджеру.
- 40.Организационная структура. Классификация структур.

Критерии оценки:

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям применяется шкала оценивания

	10	Шкала оценивания	
№	Критерии	не зачтено	зачтено
	оценивания	Показатели	
1	Уровень усвоения обучающимся теоретических знаний и умение использовать их для решения профессиональны х задач	Низкий уровень усвоения материала. Продемонстрировано незнание зна-чительной части программного материала Обучающимся даны ответы на менее чем 75% тестовых заданий	Твердое знание материала Обучающимся даны ответы на более чем 75% тестовых заданий
2	Правильность решения практического задания с использованием вычислительной техники и современных информационных технологий	Обучающийся неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы	Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения
3	Логичность, обоснованность, четкость ответа на вопросы	Существенные ошибки, нет ответов на дополнительные уточняющие вопросы	Грамотное и по существу изложение теоретического материала, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос
4	Работа в течение семестра, наличие задолженности по текущему контролю успеваемости.	Имеются многочисленные пропуски занятий, задолженность по текущему контролю знаний	Активная, Задолженность отсутствует