Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Алиев Шапи Изиевич
Должность: директор
Дата подписания: 27.08.2026 12:34:05
Уникальный программный ключ:
36e006639f5218c2e59fedbad0be9af0cdb36f37

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Дагестанский государственный университет» в г. Избербаше
Отделение среднего профессионального образования

Фонд оценочных средств
по дисциплине
ОП.08 МЕНЕДЖМЕНТ

среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

по программе подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) среднего профессионального образования

Специальность:	38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
Обучение:	*по программе базовой подготовки*
Уровень образования, на базе которого осваивается ППССЗ:	*Основное общее образование* *Среднее общее образование*
Квалификация:	*Бухгалтер*
Форма обучения:	*Очная заочная*

Избербаш 2026 г.

Фонд оценочных средств, подготовки специалистов среднего звена среднего профессионального образования составлена 2026 году в соответствии с требованиями ФГОС СПО разработана и утверждена федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Дагестанский государственный университет» сформирована на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующей специальности СПО (ФГОС СПО), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.06.2024г. №437, по направлению 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

Организация разработчик: филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный университет» в г. Избербаше

Разработчик: Сулейманова А.М. К.ЭК.Н.

Фонд оценочных средств одобрен на заседании ПЦК на отделении СПО протокол№ 5. от «27» 01.2026г.

Кагирова А.Х. к.п.н. – председатель ПЦК

Магомедова З.А. -Зав отделения СПО

Фонд оценочных средств, подготовки специалистов среднего звена среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) согласованна с представителями работодателей:

Отдел №26 Управление федерального казначейства по Республике Дагестан

Старший казначей М.А.Омаров

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине «Менеджмент»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 74 академических часов.

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	1 семестр	2 семестр	всего
Общая трудоёмкость		**72**	**72**
Контактная работа:			
Лекции (Л)		**18**	**6**
Практические занятия (ПЗ)		**18**	**4**
Семинарские занятия (СЗ)			
Консультации			
Промежуточная аттестация (дифф. зачет)		4	9
Самостоятельная работа		**32**	**53**

1.2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства		Способ контроля
			наименовани е	№№ задани й	
1	Раздел 1. Основы менеджмента	ОК -1. ОК- 2. ОК -3	Тесты по теме, Защита рефератов	1-10	Устный опрос Тестирование, практические
2	Раздел 2. Организация как система управления	ОК -1. ОК- 2. ОК -3.	Тесты по теме, Защита рефератов	1-10	Устный опрос Тестирование, практические
3	Раздел 3. Функции менеджмента в рыночной экономике	ОК -1. ОК- 2. ОК -3	Тесты по теме, Защита рефератов	1-10	Устный опрос Тестирование, практические
4	Раздел 4. Методы и стили менеджмента	ОК -1. ОК- 2. ОК -3	Тесты по теме, Защита рефератов	1-10	Устный опрос Тестирование, практические
5	Раздел 5. Процесс принятия и реализации управленческих решений	ОК -1. ОК- 2. ОК -3.	Тесты по теме, Защита рефератов	1-10	Устный опрос Тестирование, практические
6	Раздел 6. Коммуникации и деловое общение	ОК -1. ОК- 2. ОК -3. ОК-	Тесты по теме, Защита рефератов	1-10	Устный опрос Тестирование, практические

1.3. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

№ п/п	Код компетенции	Уровни сформированное™ компетенции			
		Недостаточный	Удовлетворительн ый (достаточный)	Базовый	Повышенный
		Отсутствие признаков удовлетворительно го уровня	Знать: Уметь: Владеть:	Знать: Уметь: Владеть:	Знать: Уметь: Владеть:
1	ОК- 1	Не имеет представления выбирать способы решения задач профессионально й деятельности применительно к различным контекстам	Имеет неполное представление о выбирать способы решения задач профессионально й деятельности применительно к различным контекстам	Допускает неточности выбирать способы решения задач профессиональ ной деятельности применительно к различным контекстам	Демонстрирует чёткое представление выбирать способы решения задач профессиональн ой деятельности применительно к различным контекстам
2	ОК- 2	Полное отсутствие способности использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессионально й деятельности;	Имеет неполное представление Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессионально й деятельности;	Допускает неточности использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационн ые технологии для выполнения задач профессиональ ной деятельности;	Демонстрирует чёткое представление использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационны е технологии для выполнения задач профессиональн ой деятельности;
3	ОК- 3	Полное отсутствие способности планировать и реализовывать собственное профессионально е и личностное развитие.	Имеет неполное представление о планировании и реализовывать собственное профессионально е и личностное развитие.	Допускает неточности в планировании и реализации собственного профессиональ ного и личностного развития.	Демонстрирует чёткое представление о планировании и реализации собственного профессиональн ого и личностного развития.

4	ОК - 11	Не владеет навыками использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере	Допускает неточности в использовании знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере	Демонстрирует целостное представление использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере	Свободно владеет навыками использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере
10	ПК 2.6. ПК 2.7 ПК 4.4 ПК 4.6	Не владеет навыками умений осуществлять сбор информации о деятельности объекта внутреннего контроля по выполнению требований правовой и нормативной базы и внутренних регламентов; выполнять контрольные процедуры и их документирование, готовить и оформлять завершающие материалы по результатам внутреннего контроля; проводить контроль и анализ информации об активах и финансовом положении организации, ее платежеспособност и и доходности; анализировать финансово-хозяйственную деятельность, осуществлять анализ информации, полученной в ходе	Допускает неточности в умений осуществлять сбор информации о деятельности объекта внутреннего контроля по выполнению требований правовой и нормативной базы и внутренних регламентов; выполнять контрольные процедуры и их документирование, готовить и оформлять завершающие материалы по результатам внутреннего контроля; проводить контроль и анализ информации об активах и финансовом положении организации, ее платежеспособност и и доходности; анализировать финансово-хозяйственную деятельность, осуществлять анализ информации, полученной в ходе	Демонстрирует целостное представление умений осуществлять сбор информации о деятельности объекта внутреннего контроля по выполнению требований правовой и нормативной базы и внутренних регламентов; выполнять контрольные процедуры и их документирован ие, готовить и оформлять завершающие материалы по результатам внутреннего контроля; проводить контроль и анализ информации об активах и финансовом положении организации, ее платежеспособн ости и доходности; анализировать финансово-хозяйственную	Свободно владеет навыками умений направлять осуществлять сбор информации о деятельности объекта внутреннего контроля по выполнению требований правовой и нормативной базы и внутренних регламентов; выполнять контрольные процедуры и их документирование ,готовить и оформлять завершающие материалы по результатам внутреннего контроля; проводить контроль и анализ информации об активах и финансовом положении организации, ее платежеспособнос ти и доходности; анализировать финансово-хозяйственную деятельность, осуществлять анализ информации, полученной в ходе

		проведения контрольных процедур, выявление и оценку рисков;	проведения контрольных процедур, выявление и оценку рисков;	деятельность, осуществлять анализ информации, полученной в ходе проведения контрольных процедур, выявление и оценку рисков;	проведения контрольных процедур, выявление и оценку рисков;

2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Менеджмент» Контрольная работа

ШАРИАНТ

1. **Какое из утверждений, верно характеризует понятие менеджмент:**
    1. менеджмент - это управление хозяйственной деятельностью;
    2. менеджмент - это государственное управление;
    3. менеджмент - это общественное управление;
    4. менеджмент - это управление предприятием по найму;
2. **Организация — это группа людей, деятельность которых:**
    1. подчиняется принципу равенства финансовых возможностей каждого из них
    2. является незапланированной и спонтанной
    3. сознательно координируется для достижения общих целей
    4. сознательно координируется для достижения индивидуальных целей каждого из них
3. **Менеджером можно называть подготовленного наемного специалиста, занятого ... деятельностью.**
    1. профессиональной торговой (торгово-консультационной)
    2. любой эффективной профессиональной
    3. профессиональной управленческой
    4. высококвалифицированной производственной
4. **По месту в системе управления организацией менеджеры занимают три уровня. Деятельность менеджеров высшего уровня характеризуется масштабностью и сложностью и включает:**
    1. постоянное общение с производственным персоналом
    2. принятие ключевых решений по стратегии
    3. контроль работы руководителей низового уровня
    4. составляют самую многочисленную категорию
5. **В системном (объектном) смысле синонимами термина «организация» являются слова:**
    1. фирма, предприятие, компания
    2. финансирование, продажи, покупки
    3. хозяин, владелец, менеджер, руководитель

4. деятельность, последовательность, процесс

II ВАРИАНТ

1. **Термин «менеджмент»:**
    1. используется для обозначения любой эффективной трудовой деятельности
    2. означает результативную и эффективную торговую деятельность
    3. означает эффективное управление организациями
    4. является прямым синонимом слова «бизнес»
2. **Конечной целью деятельности менеджмента любой фирмы является:**
    1. составление производственных планов компании
    2. обеспечение точного и своевременного документооборота компании
    3. контроль за деятельностью персонала фирмы
    4. обеспечение прибыльности ее деятельности путем рациональной организации процесса управления
3. **Главная задача менеджера — это:**
    1. принуждение сотрудников к достижению целей, ценность которых они не разделяют
    2. полное удовлетворение потребностей своих подчиненных
    3. демонстрация своей власти подчиненным
    4. направление усилий коллектива на достижение целей организации
4. **Основная задача предпринимателя — это:**
    1. детальный контроль работы каждого структурного подразделения компании
    2. набор и подготовка персонала компании
    3. ведение хозяйственной деятельности и получение прибыли
    4. управление одним из подразделений компании

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

- **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

- **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

- **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему

принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Кейс-задача

Задача №1. Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задача №2. Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задача №3. На предприятии в течение непродолжительного времени (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работающих из-за 2-кратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов и прихода на предприятие молодых людей - выпускников вузов и лицеев. Это вызвало сбои в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряженность в отношениях между старыми и новыми кадрами, отклонения от сформированных традиций, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, которые ослабляют деловой настрой и сплоченность. Необходимо в данной ситуации осуществить выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально - психологического климата в коллективе.

Задача №4. Существуют два подхода к принятию управленческих решений: групповой и индивидуальный, каждый имеет как преимущества, так и недостатки. Чем обоснованы индивидуальный и коллективный подходы к принятию решений? Кто несет ответственность за решение в случае коллективного принятия решения?

Задача №5. Разработать карьерный план для менеджера по управлению персоналом. Проанализировать разделы карьерного плана.

Задача №6. Определить индивидуально-личностные качества, которые необходимы Вам - менеджеру отдела продаж, и выберите инструменты для их определения. Опишите идеального для Вас подчиненного.

Задача №7. Представительство зарубежной компании - агентство, оказывающее услуги по подбору персонала, работает на российском рынке два года. 90% клиентов компании - иностранные фирмы. Популярности среди российских организаций она не имеет. Доля на рынке составляет 1%. Оно ставит своей целью увеличение доли на рынке путем расширения клиентуры главным образом за счет российских фирм. Предложите возможные варианты реализации этой идеи.

Задача №8. Один Ваш подчиненный ошибочно, в связи с недостаточным опытом, упустил крупную операцию. Другой - аналогичную сделку заключил, получив за это вознаграждение от поставщика. В первом случае компания упустила существенную выгоду, в другом - получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и второй ситуации.

Задача №9. Фирма, специализирующаяся на производстве электронных приборов, отменила привилегии для всех руководящих сотрудников. Сотрудники, вне зависимости от занимаемого в фирме положения, пользуются общей столовой,

автостоянкой. У руководителей нет отдельных кабинетов. Все рабочие места расположены в общем зале и разделены звуконепроницаемыми перегородками высотой полтора метра.

Согласны ли Вы с такой практикой? Назовите ее положительные и отрицательные стороны.

Задача №10. Цель задания: усвоение принципов (основных правил) менеджмента.

Содержание задания: каждый студент разрабатывает не менее десяти принципов (основных правил) менеджмента для конкретной или виртуальной организации, используя принципы Х. Эмерсона, А. Файоля, Г. Форда, используя лекционный материал по данному вопросу, и другие источники.

Затем осуществляется обсуждение каждого предложения и выработка принципов менеджмента, наиболее актуальных в современных условиях.

Задача №11. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в компании более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

Задача 12. У сотрудника, который ранее давал отличные результаты, резко снизилась эффективность работы, при этом формально он выполняет свои обязанности. Чем может быть вызвана такая ситуация и каковы Ваши действия?

Задача №13. Представьте себе, что к Вам в подчинение поступает человек, который ранее работал на должности такого же уровня, как и Ваша. Чем может быть вызван такой переход и каковы Ваши действия?

Задача №14. «Если плату за проезд в городском транспорте поднимут вдвое, я буду ходить на работу пешком. Я, конечно, буду опаздывать, но зато это обойдется дешевле, да и что может быть лучше прогулки утром на свежем воздухе!». Найдите плюсы и минусы данного решения и сделайте вывод, можно назвать такое поведение рациональным?

Задача 15. Допустим, один Ваш подчиненный ошибочно, в связи с недостаточным опытом, упустил крупную операцию. Другой - аналогичную сделку заключил, получив за это вознаграждение от поставщика. В первом случае компания упустила существенную выгоду, в другом - получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и второй ситуации.

Критерии оценки:

- «зачтено» выставляется студенту, если студент правильно решил заданную задачу;
- «не зачтено» выставляется студенту, если не смог решить заданную задачу.

Вопросы для коллоквиумов, собеседования

Раздел 1. Основы менеджмента

1. Менеджмента и его роли в общественном развитии
2. Факторы эффективности менеджмента
3. Научный метод

Раздел 2. Организация как система управления

1. Понятие «организационная структура управления»
2. Типы организационных структур управления

Раздел 3. Функции менеджмента в рыночной экономике

1. Содержание функции планирования. Классификация целей и планов.
2. Сущность тактического и оперативного планирования
3. Сущность, функции и выгоды стратегического планирования. Миссия, цели и ценности организации

Раздел 4. Методы и стили менеджмента

1. Понятие и характеристика модели. Типы Моделей
2. Этапы построения моделей
3. Факторы, влияющие на процесс построения модели

Раздел 5. Процесс принятия и реализации управленческих решений

1. Понятие управленческого решения. Классификация управленческих решений.
2. Процесс принятия управленческого решения
3. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческого решения

Раздел 6. Коммуникации и деловое общение

1. Коммуникационный процесс: функции, виды
2. Элементы и этапы коммуникационного процесса
3. Межличностные и организационные коммуникационные барьеры, и способы их преодоления

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты со ссылками на соответствующие нормативные документы, делать самостоятельные обобщения и выводы, заключения, рекомендации, правильно выполняет все этапы практического задания.

- оценка «хорошо» выставляется при условии соблюдения следующих требований: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, недостаточно четко сделаны обобщение и выводы.

- оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала, не может обобщить и сделать четкие логические выводы

- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы или вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения, обнаружено неумение решать учебные задачи.

Тест

1. **Укажите неправильный вариант подхода к пониманию менеджмента**

а) Менеджмент как искусство
б) Менеджмент как отрасль знания
в) Менеджмент как система
г) Менеджмент - это процесс

2. **К факторам эффективности менеджмента не относится:**

а) Степень достижения цели организации
б) Степень удовлетворенности личных потребностей менеджера
в) Выживание
г) Производительность

3. **Требования к менеджеру это:**

а) Знание большинства отраслей науки
б) Умение так накричать на человека, чтобы он сразу же подчинился
в) Умение выражать свои мысли четко и ясно
г) Соблюдение обычаев и традиций данного общества

4. **Чем объясняется необходимость моделирования:**

а) Без моделей абсолютно невозможно дать анализ изучаемому процессу
б) Моделирование позволяет спрогнозировать будущее
в) В жизни все взаимосвязано через определенные математические зависимости, поэтому моделирование неизбежно
г) Построив модель можно дать 100% характеристику изучаемого объекта

5. **К основным моделям менеджмента не относится:**

а) Теория игр
б) Модель линейного программирования
в) Модель экономического человека
г) Модель управления запасами

6. **Согласно процессному подходу, управление - это:**

а) Разработка целей и задач организации и путей их реализации
б) Процесс, т.е. серия непрерывных действий, называемых функциями
в) Целенаправленные действия на стимулирование персонала организации
г) Реализация потребностей признания и самовыражения менеджера

7. **Выберите наиболее правильный вариант последовательности функций процесса управления:**

а) Организация - планирование - контроль - мотивация
б) Мотивация - контроль - организация - планирование
в) Планирование - мотивация - организация -контроль
г) Планирование - организация - мотивация - контроль

8. **Основные переменные факторы внутренней среды организации:**

а) Цели, задачи, структура, технология, персонал

б) Цели, структура, менталитет, технология продолжительность рабочего времени
в) Цели, задачи, мотивы, заработная плата, рост по служебной лестнице
г) Цели, структура, специализация, имидж, технология

9. Организация это:

а) Средство определения целей и задач
б) Средство реализации целей и задач
в) Средство достижения общественных потребностей

10. Решение — это:

а) выбор альтернативы;
б) результат выбора из нескольких возможных вариантов;
в) выбор альтернативы руководителем.

11. Лицо, принимающее решение, несет ответственность за:

а) непродуманные решения;
б) моральные решения;
в) решения, принятые в условиях неопределенности и риска;
г) все принимаемые им решения.

12. Цель управленческого решения заключается в:

а) принятии управленцем решения, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью;
б) принятии верного управленческого решения;
в) достижении поставленных перед организацией целей.

13. Лицо, принимающее решение:

а) должно обладать профессиональными знаниями и навыками;
б) должно иметь высшее образование;
в) быть хорошим психологом;
г) быть ответственным человеком.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

- **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

- **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

- **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Деловая игра по разделу: «Менеджмент»

Время проведения - до 30 минут.
Источник: Кнорринг В.И. Искусство управления: Учебник. - М.: Изд-во БЕК, 1997. - 228 с.
Участники деловой игры:

1) директор;
2) первый заместитель директора;
3) заместитель директора ***(мужчина);***
4) начальник отдела кадров ***(женщина).***

Краткая характеристика ситуации
Многопрофильная посредническая фирма, расположенная в г. Москве, имеет несколько филиалов в самой Москве и в Подмосковье. Имеет длительные деловые контакты с Красногорским механическим заводом по сбыту оптических приборов (фотоаппараты / кинокамеры, бинокли и т.п.) и планирует открыть свой филиал в Красногорске. На утверждение Совета фирмы выдвинуты две кандидатуры на должность директора филиала: давний, но не близкий знакомый директора Оболенский А.А. и один из работников Красногорского завода Иванов И.И.
План:

1) Выбрать участников игры;
2) Дать директору первый лист с биографическими данными и проводить его за дверь;
3) Сообщить остальным участникам их сопричастность к назначению и выдать им по 1 экз. биографической справки;
4) Объяснить аудитории, что все слушатели будут давать свою экспертную оценку итогам игры и рекомендовать записывать свои замечания, наблюдения, оценки и выводы;
5) Посадить отдельно участников игры;
6) Провести несколько туров обсуждения:

- выступает начальник отдела кадров,
- выступают замы,
- обмен мнениями;

7) Разбор собеседования, дискуссии.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

- **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

- **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

- **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тематика рефератов (докладов) и индивидуальных проектов

1. Понятие управления
2. Понятие менеджмента
3. Условия и предпосылки возникновения менеджмента
4. Характеристика и этапы развития менеджмента как науки
5. Сущность и содержание менеджмента
6. Цели и задачи менеджмента услуг
7. Виды и типы менеджмента
8. Принципы и функции менеджмента
9. Основные черты и содержание менеджмента услуг в России
10. Менеджмент в системе экономических дисциплин
11. Управленческие революции
12. Современные концепции менеджмента
13. Классическая школа управления
14. Административная школа менеджмента
15. Неоклассическая школа менеджмента
16. Количественная школа менеджмента
17. Понятие и сущность организации
18. Организационные структуры управления
19. Типы организационных структур и их характеристика
20. Простые и сложные организации
21. Формальные и неформальные организации
22. Понятие о структуре управления и ее подразделениях
23. Современные организационно - правовые формы управления
24. Микросреда организации
25. Внутренние переменные факторы и разделение труда
26. Внешняя среда организации
27. Элементы внутренней и внешней среды организации
28. Взаимосвязь и зависимость внутренней и внешней среды организации
29. Процесс коммуникаций и эффективность управления
30. Коммуникационный процесс

31. Организационные коммуникации
32. Межличностные коммуникации
33. Сущность деятельности менеджера
34. Сущность функций менеджера
35. Уровни управления
36. Сущность и характерные особенности делового успеха
37. Общая характеристика методов управления
38. Экономические методы управления
39. Социально - психологические методы управления
40. Административные методы управления
41. Поддержка предпринимательства в России
42. Процесс принятия управленческих решений
43. Механизм принятия управленческих решений менеджеров компаний
44. Методы и модели поиска управленческих решений
45. Факторы, влияющие на процесс принятия решений
46. Организация и контроль выполнения решения
47. Понятие кадровой политики
48. Подготовка кадров управления в компании
49. Подбор и расстановка персонала
50. Оценка кадров управления

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);
- **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;
- **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;
- **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Вопросы к экзамену

1. Понятие менеджмента

2. Менеджмент и рыночная экономика
3. Историческая эволюция менеджмента. Ф.Тейлор, А.Файоль
4. Менеджмент и управление. Сущность управления. Принципы управления А. Файоля
5. Процесс управления, Функции менеджмента
6. Прогнозирование как функция менеджмента
7. Планирование - центральная функция менеджмента
8. Регулирование как функция менеджмента. Прямое и косвенное регулирование.
9. Принятие решений - центральное звено в системе менеджмента
10. Общая характеристика принятия решений. Требования к решению.
11. Процесс принятия решений
12. Модели принятия решений
13. Реализация принятия решений
14. Исторические условия возникновения менеджмента
15. Современный менеджмент. Общая характеристика
16. Системный подход в современном менеджменте
17. Ситуационный подход в современном менеджменте
18. Маркетинговый менеджмент как характеристика современного менеджмента
19. Модели современной рыночной экономики и менеджмент
20. Внешняя среда фирмы. Факторы прямого воздействия на деятельность фирмы
21. Внешняя среда фирмы. Факторы внешнего воздействия на деятельность фирмы
22. Внутренняя среда фирмы. Общая характеристика
23. Внутренняя среда фирмы. Взаимосвязь между ее службами
24. Организационные структуры управления фирмами
25. Внутрифирменная групповая динамика: общая характеристика
26. Неформальные группы и неформальное лидерство
27. Коммуникации в системе менеджмента общая характеристика
28. Сущность и виды коммуникаций
29. Структура коммуникационного процесса
30. Межличностные коммуникации
31. Организационные коммуникации
32. Управление фирмой. Стратегическое планирование
33. Миссия и стратегия фирмы
34. Процесс стратегического планирования
35. Управление процессом
36. Управление операциями. Создание операционной системы
37. Управление по целям, по критическому пути
38. Организация как функция
39. Руководство - основная функция менеджмента
40. Форма власти
41. Стиль управления
42. Ситуационное моделирование
43. Управленческая решетка
44. Мотивация как функция менеджмента
45. Потребности и мотивация труда. Теория мотивации
46. Мотивация и оплата труда

47. Контроль - заключительная функция менеджмента
48. Виды контроля
49. Процесс контроля
50. Поведенческие аспекты контроля
51. Характеристика эффективного контроля
52. Миссия и цели организации
53. Этапы процесса стратегического планирования
54. Делегирование: значение, правила, причины сопротивления подчиненных и руководителей
55. Классическая школа управления
56. Стратегическая и оперативная роли управления человеческими ресурсами
57. Матричная структура управления предприятием
59. Этапы управления человеческими ресурсами
60. Сетевая структура управления предприятием

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);
- **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;
- **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;
- **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.