

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.10.2025 09:29:17
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры экономики и
бизнеса

Протокол от 29.06.2021 № 16

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

(фонд оценочных средств) для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине

Менеджмент

наименование дисциплины

по образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата,
бакалавриата,
специалитета,
магистратуры

«Управление качеством»

наименование образовательной программы

27.03.02 «Управление качеством»

шифр, наименование направления подготовки / специальности

Составитель Башмачникова Е.В д.э.н., профессор,
Абрамова Л.А к.э.н., . Алябьева Е.М к.э.н,
ФИО, должность, структурное подразделение,
ученая степень, ученое звание

Тольятти
2021

1. Паспорт фонда оценочных средств (далее – ФОС)

1.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции
УК-3.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.2. Осуществляет эффективное взаимодействие с другими членами команды, в том числе в цифровой среде, преодолевает возникающие в команде разногласия и конфликты

В результате изучения дисциплины обучающийся должен

Знать: основные функции менеджмента и механизмы их реализации в практике управления организациями; технологические аспекты формирования эффективной команды; виды управленческих решений и методы их принятия

Уметь: определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность

Владеть: навыками организации и управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)

1.2. Содержание дисциплины

№	Тема (раздел дисциплины) (в соответствии с РПД)	Код компетенции
1	ТЕМА 1 ПРИРОДА МЕНЕДЖМЕНТА. МЕНЕДЖМЕНТ И ОРГАНИЗАЦИЯ	УК 3
2	ТЕМА 2. ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ НАУКИ «УПРАВЛЕНИЕ» И СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА	УК 3
3	ТЕМА 3. МЕСТО ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	УК 3
4	ТЕМА 4. ТЕХНОЛОГИЯ И МЕТОДЫ МЕНЕДЖМЕНТА	УК 3
5	ТЕМА 5. СВЯЗУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	УК 3
6	ТЕМА 6. СРЕДА ОКРУЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	УК 3
7.	ТЕМА 7. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА И ИХ СОДЕРЖАНИЕ	УК 3
8	ТЕМА 8. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ И ТАКТИЧЕСКИЕ ПЛАНЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	УК 3
9	ТЕМА 9. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА	УК 3

10	ТЕМА 10. МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА	УК 3
11	ТЕМА 11. РЕГУЛИРОВАНИЕ И КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА	УК 3
12	ТЕМА 12. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ГРУППОЙ И ЕЕ ДИНАМИКА	УК 3
13	ТЕМА 13. ОСНОВЫ РУКОВОДСТВА, ВЛАСТИ, ЛИДЕРСТВА И СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ	УК 3
14	ТЕМА 14. КОНФЛИКТЫ И СТРАТЕГИЯ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ	УК 3
15	ТЕМА 15. КОМАНДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ	УК 3
16	ТЕМА 16. ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА	УК 3

1.3. Система оценивания по дисциплине

Дисциплина изучается в течение одного семестра.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – дифференцированный зачет.

Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
Уровневая шкала оценки компетенций	100 балльная шкала, %	100 балльная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
		70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

2. Перечень оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: дифференцированный зачет

Устно-письменная форма по экзаменационным билетам предполагается, как правило, для сдачи академической задолженности.

Перечень вопросов и заданий для подготовки к дифференцированный зачету

УК 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

1. Понятие и сущность менеджмента.
2. Менеджмент как взаимодействие субъектов и объектов управления.
3. Организация и менеджмент, ключевые роли менеджмента.
4. Разделение управленческого труда, уровни управления организацией.
5. Управление как развивающаяся система и её подсистемы.

6. Объективные законы развития менеджмента.
7. Принципы менеджмента.
8. Эволюция управленческой мысли.
9. Основные положения школы «научного менеджмента» (Ф.Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г. Гант).
10. Основные положения классической (административной) школы управления (А.Файоль, М.Вебер).
11. Основные положения школы человеческих отношений (Э. Мэйо, П. Фолетт).
12. Основные положения школы поведенческих наук (А. Маслоу, Д. Мак Келланд, Ч. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макгрегора).
13. Научные подходы к управлению.
14. Системный подход к управлению.
15. Организация как система управления.
16. Внутренняя среда организации.
17. Внешняя среда и факторы, влияющие на организацию.
18. Конкурентный анализ внешней среды.
19. Законы развития систем.
20. Закон убывающей эффективности эволюционного совершенствования систем.
21. Закон циклического развития систем.
22. Жизненный цикл организации.
23. Модель развития организации И. Адгизеса.
24. Модель эволюции предприятия Л. Грейнера.
25. Процессный подход к управлению.
26. Функции менеджмента как средство и стратегия реализации целей организации.
27. Основные функции менеджмента.
28. Конкретные и специальные функции менеджмента и их взаимосвязь с основными функциями менеджмента.
29. Прогнозирование как общая функция менеджмента.
30. Планирование как основная функция менеджмента.
31. Миссия и цели предприятия, процесс выработки целей.
32. SWOT-анализа, или матрица возможностей и угроз внешней среды, сильных и слабых сторон предприятия.
33. Процесс стратегического планирования. Анализ внешней и внутренней среды.
34. Тактическое и оперативное планирование.
35. Виды планирования.
36. Организация как общая функция менеджмента.
37. Назначение и последовательность построения организационной структуры.
38. Виды организационных структур управления.
39. Линейные, функциональные и аппаратные (штабные) полномочия в рамках организации.
40. Процесс делегирования полномочий.
41. Традиционные структуры управления.
42. Дивизиональная и матричная структура управления.
43. Параметры, отражающие характерные черты и систему управления организацией.
44. Мотивация или стимулирование как общая функция менеджмента.
45. Общая характеристика мотивации (потребности, мотив, мотивирование, стимулы).
46. Понятие мотивации. Мотивационный процесс.
47. Теория содержания мотивации (теории Маслоу, Альдерфера, Мак Келланда, Герцберга).
48. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
49. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга.
50. Теория приобретённых потребностей Дэвида Мак Келланда.
51. Теория ERG Клейтон Альдерфера.
52. Теория процесса мотивации (ожидания, постановки цели, равенства, сравнения).
53. Теория ожиданий Виктора Врума.
54. Теория справедливости Стейси Адамеса.

55. Факторы, влияющие на мотивацию (модель Л. Портера – Э. Лоулера).
56. Применимость различных теорий мотивации в практике управления.
57. Контроль как функция управленческой деятельности.
58. Виды контроля.
59. Понятие и роль руководства. Основы источников власти в организации.
60. Источники должностной власти.
61. Источники личной власти.
62. Власть и влияние, необходимость власти в управлении.
63. Баланс власти и власть подчиненных.
64. Понятие стиля руководства и факторы, влияющие на его формирование.
65. Разновидности стилей руководства и случаи их применения.
66. Теория человеческого фактора Дугласа Макгрегора (теории Х и У).
67. Факторы лежащие в основе применяемом стиле управления.
68. «Теория Z» Уильяма Оучи.
69. Общие понятия конфликта. Типы конфликтов (конфликты целей, взглядов, чувственный конфликт).
70. Причины и процесс возникновения и протекания конфликта.
71. Уровни конфликта в организации (внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой, внутриорганизационный).
72. Структурные методы управления конфликтом (использование власти, разведение участников конфликта, создание «Задела» в работе, введение интеграционного механизма для конфликтующих сторон, наделение их общей задачей).
73. Стили разрешения межличностных конфликтов (сотрудничество, компромисс, конкуренция, уступка, уход).

Примерный тест для итогового тестирования:

1. Управление – это:

- 1) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- 2) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- 3) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

2. Менеджмент – это:

- 1) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- 2) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- 3) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

3. Из каких составляющих складывается менеджмент?

- 1) стратегическое управление, контроль
- 2) оперативное управление
- 3) контроль и оперативное управление
- 4) все перечисленное неверно

4. По форме планирование не бывает:

- 1) тактическое;
- 2) конкретное;
- 3) перспективное.

5. Регулирование – это

- 1) управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
- 2) функция менеджмента
- 3) процесс выработки корректируемых мер и реализации принятых технологий;

6. Задачей контроля не является:

- 1) сбор и систематизация информации о фактическом состоянии деятельности;
- 2) оценка состояния и значимости полученных результатов;
- 3) разработка и принятие решений

7. Какие приемы используются при психологических методах управления:

- 1) интервью;
- 2) беседы;
- 3) тесты;
- 4) наблюдения.

8. Кадровая политика бывает:

- 1) Открытая.
- 2) Закрытая.
- 3) Смешанная.
- 4) Временная.

9. Общие функции менеджмента:

- 1) Организация.
- 2) Планирование.
- 3) Контроль.
- 4) Снабжение.
- 5) Сбыт.

10. Процессный подход не рассматривает управление как

- 1) непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций
- 2) взаимодействие работников
- 3) определённую ситуацию
- 4) совокупность элементов системы

11. Что можно отнести к инструментам организационно-распорядительных методов менеджмента?

- 1) нормы и нормативы
- 2) регламенты
- 3) системы материального стимулирования
- 4) приказы и распоряжения

12. Современный менеджмент не рассматривает конфликт как:

- 1) следствие плохого характера сотрудников
- 2) инструмент для организационных изменений
- 3) необходимость смены руководителя
- 4) зло, которое нельзя допускать в организации

13. Самоменеджмент предполагает:

- 1) Повышение в должности.
- 2) Умение планировать время.
- 3) Умение эффективно использовать время.
- 4) Обучение с отрывом от производства.
- 5) Самосовершенствование

14. Американская модель менеджмента:

- 1) Ориентация управления на отдельную личность, предпочтение найма на короткий срок.
- 2) Ориентация управления на группу, предпочтение найма на длительный срок.
- 3) Деловая карьера обуславливается личными результатами.
- 4) Продвижение по службе по старшинству и стажу работы.
- 5) Оплата труда по индивидуальным достижениям.
- 6) Оплата труда с учетом большого количества факторов, в том числе социального характера.

15. Японская модель менеджмента:

- 1) Ориентация управления на отдельную личность, предпочтение найма на короткий срок.
- 2) Ориентация управления на группу, предпочтение найма на длительный срок.
- 3) Деловая карьера обуславливается личными результатами.
- 4) Продвижение по службе по старшинству и стажу работы.
- 5) Оплата труда по индивидуальным достижениям.
- 6) Оплата труда с учетом большого количества факторов, в том числе социального характера

16. Самоменеджмент не ставит задач:

- 1) Повышение в должности.
- 2) Умение планировать время.
- 3) Умение эффективно использовать время.
- 4) Получение как можно большего количества льгот и преференций

17. Назовите форму влияния, которая не может побудить человека к более тесному сотрудничеству:

- 1) принуждение;
- 2) убеждение;
- 3) участие сотрудников в управлении

18. Неформальные группы возникают

- 1) спонтанно
- 2) в результате реорганизации
- 3) при создании новой структуры
- 4) по воле руководства

19. Полномочия, которые передаются от начальника непосредственно подчиненному и далее другими подчиненными - это ____ полномочия .

- 1) линейные
- 2) административные
- 3) рекомендательные
- 4) функциональные

20. Организационная структура, позволяющая гибко реагировать на изменения в окружающей среде

- 1) адаптивная
- 2) линейная
- 3) функциональная
- 4) дивизиональная

21. Разновидности власти в менеджменте - власть

- 1) руководителя
- 2) персонала
- 3) лидера

22. Наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию

- 1) окончательного разрешения
- 2) приспособление
- 3) компромисса
- 4) игнорирования

23. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей

- 1) средний
- 2) высший
- 3) низший

24. При формулировке миссии не рекомендуется указывать в качестве главной цели

- 1) получение прибыли
- 2) обеспечение финансовой устойчивости
- 3) философию компании
- 4) удовлетворение общественных потребностей

25. Повышением эффективности менеджмента является

- 1) степень достижения целей организации
- 2) соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов
- 3) увеличение количества произведенной продукции и услуг
- 4) увеличение времени работы сотрудников

26. Социальной эффективностью менеджмента является

- 1) улучшение условий труда работников
- 2) рост прибыли
- 3) снижение издержек обращения
- 4) увеличение выручки от реализации продукции

27. Критериями при определении экономической эффективности менеджмента могут быть

- 1) соотношение между доходами и суммарными издержками
- 2) соотношения объема продукции (услуг) за определенный период и затрат ресурсов, соответствующих данному объему продукции
- 3) сокращение численности работников
- 4) повышение квалификации работников

28. Управленческий цикл должен

- 1) иметь замкнутый контур управления
- 2) содержать фазы установления цели, организации выполнения цели, анализ результатов, постановка новой цели и т.д.
- 3) включать этап сбора информации

29. Составляющие информационной роли менеджеров

- 1) просмотр периодической печати
- 2) телефонные звонки и рассылка напоминаний
- 3) проведение церемониальных мероприятий
- 4) мотивация подчиненных
- 5) инициация новых проектов

30. Составляющие межличностной роли менеджеров

- 1) проведение церемониальных мероприятий
- 2) мотивация подчиненных
- 3) телефонные звонки и рассылка напоминаний
- 4) инициация новых проектов