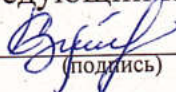


**ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ**  
**Кафедра управления и отраслевой экономики**

Рег. № МР403.03-27  
«30» 06 2023 г.

**УТВЕРЖДЕН**  
на заседании кафедры  
Протокол от «05» 06 2023 г. № 18  
Заведующий кафедрой  
 Рудой Е.В.  
(подпись)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Б1.О.27 Менеджмент и маркетинг**

Шифр и наименование дисциплины

**20.03.02 Природообустройство и водопользование**

Код и наименование направления подготовки

**Мелиорация, рекультивация и охрана земель**

Направленность (профиль)

Новосибирск 2023

2495

**Паспорт  
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Основы менеджмента	УК-3, УК-6, ОПК-5	Контрольные вопросы, анализ конкретных ситуаций (case-study), деловая игра, ситуационная задача, презентация
2	Управление персоналом. Коммуникационный процесс и психология менеджмента	УК-3, УК-6	Контрольные вопросы, ролевая игра, ситуационная задача, презентация
3	Управление маркетинговой деятельностью	УК-3	Контрольные вопросы, деловая игра, презентация

\* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

### МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
<b>Оценка по пятибалльной системе</b>	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
<b>Оценка по системе «зачет – незачет»</b>	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

#### Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

## **ВВЕДЕНИЕ**

Разработанный фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Менеджмент и маркетинг» представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (КИМ), предназначенных для измерения уровня достижения студентом необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по направлению подготовки 20.03.02 Природообустройство и водопользование.

В ФОС входят оценочные средства текущего контроля успеваемости и оценочные средства промежуточной аттестации студентов, соответствующие требованиям рабочей программы реализуемой учебной дисциплины на каждом этапе обучения.

### **1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ**

#### **Контрольные вопросы**

##### **Раздел 1. Основы менеджмента.**

1. Понятие и содержание менеджмента.
2. Основные категории менеджмента.
3. Основные формы управленческого труда
4. Условия реализации управленческих отношений.
5. Методы менеджмента.
6. Принципы управления.
7. Инструменты менеджмента.
8. Функции менеджмента
9. Концепция ограничений. Краткие определения ограничений.
10. Понятие организации как объекта менеджмента.
11. Внутренняя среда организации.
12. Внешняя среда организации.
13. Управление в акционерном обществе.
14. Управление в сельскохозяйственном кооперативе.
15. Понятие структуры управления. Типы структур управления.
16. Понятие стратегического управления. Процесс стратегического управления.
17. Виды стратегий. Корпоративные стратегии. Ограничения при формулировании стратегий.
18. Виды стратегий. Конкурентные стратегии.
19. Виды стратегий. Функциональные стратегии.
20. Процессуальная концепция мотивации.
21. Содержательная концепция мотивации.
22. Сущность и классификация управленческих решений.
23. Факторы, влияющие на принятие управленческих решений.

24. Понятие и классификация методов разработки и принятия управленческих решений.
25. Качество как объект управления.
26. Основные подходы к управлению качеством.
27. Значение повышения качества.
28. Оценка и измерение качества.

## **Раздел 2. Управление персоналом. Коммуникационный процесс и психология менеджмента.**

1. Понятие коммуникаций. Виды коммуникаций. Процесс коммуникации и его основные элементы.
2. Формальные и неформальные коммуникации. Коммуникационные барьеры в организации.
3. Понятие власти. Формы влияния и власти.
4. Определение лидерства. Лидер и менеджер.
5. Понятие стиля руководства. Классификация стилей руководства.
6. Управление конфликтами.
7. Управление стрессом.
8. Понятие «управление персоналом». Цели и задачи.
9. Принципы кадровой политики. Особенности кадровой политики в России и зарубежом.
10. Кадровое планирование.
11. Поиск и отбор кадров.
12. Адаптация новых работников.
13. Анализ работы и нормирование труда.
14. Система стимулирования труда.
15. Обучение и развитие.
16. Оценка исполнения.
17. Внутриорганизационные перемещения работников.
18. Формирование и поддержание организационной культуры.

## **Раздел 3. Управление маркетинговой деятельностью.**

1. Сущность, задачи и функции маркетинга и принципы.
2. Основные концепции и цели маркетинга.
3. Маркетинговая среда.
4. Маркетинговые исследования.
5. Маркетинговые стратегии.
6. Процесс управления маркетингом.
7. Анализ рыночных возможностей
8. Отбор целевых рынков.
9. Разработка комплекса маркетинга.
10. Реализация маркетинговых мероприятий.
11. Организация и деятельность службы маркетинга на предприятии.

### **Критерии оценки:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;

- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

## Деловая (ролевая) игра

### Раздел 1. Основы менеджмента

**Тема: Стратегическое управление.**

**Концепция игры.** Разработка миссии и дерева целей организации.

Задание 1. Создайте свое предприятие.

Задание 2. Придумайте название и сформулируйте миссию создаваемого предприятия.

Задание 3. Проведите анализ внешней и внутренней среды организации. Результаты занесите в таблицы (SWOT, PEST, SNW).

Задание 4. Постройте дерево целей создаваемого предприятия.

Коллективная работа.

После того, как предложения всех групп будут готовы, представители всех групп докладывают результаты. Остальные группы выступают в роли экспертов-инвесторов. Определяется проект-лидер.

#### **3 Роли:**

1. *Инициатор* - участник, который чаще, чем другие, предлагает новые решения, вносит предложения, изменяет точку зрения на цели группы. Они могут касаться поставленного в группе задания, проблемы организации работы в группе и т.д.

2. *Последователь* - подхватывает новую инициативу, расширяет ее, помогает в реализации начатых в группе дел.

3. *Координатор* - способствует правильному "разделению труда". Следит, чтобы в группе не занимались несколькими делами одновременно, чтобы все имели занятие, чтобы действия не дублировались.

4. *Ориентирующий* - прокладывает путь и определяет направление работы группы в соответствии с какими-то внешними ориентирами. В группе обсуждает вопросы о том, как быстро развивается группа, далеко ли она находится от цели, в каком направлении идет и др. Обращает внимание на уровень увлеченности деятельностью в группе, следит за бюджетом времени.

5. *Оценивающий* - оценивает деятельность отдельных членов и всей группы, актуальность ситуации, сравнивает с целями, подводит итог в конце занятия.

6. *Ищущий информацию* - часто ставит вопросы и пытается получить на них ответ, побуждает к действию, принятию решений.

**4. Ожидаемый (е) результат (ы).** Цель занятия: развить у студентов навыки формулировки миссии и целей организации, построения дерева целей.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;
- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

### **Кейс-задача**

#### **Раздел 1. Основы менеджмента.**

Тема: Управленческие решения

#### **Кейс для анализа. Принятие решения о покупке новой технологии.**

На рынке хлебопродуктов больших городов численностью населения свыше 100 тысяч человек наблюдается ужесточение конкуренции. Хлебокомбинат №3 в городе занимает около 10,5% рынка хлебопродуктов. Планово-финансовый отдел совместно с бухгалтерией на основе анализа сбыта хлебопродукции выявил снижение объема продаж на 18% в натуральном выражении в отчетном году по сравнению с предыдущим годом. Все предпринятые производственными службами шаги по улучшению качества продукции и реализованные отделом маркетинга мероприятия по распределению и продвижению продукции не дали ощутимых результатов, поскольку удалось в первых двух кварталах текущего года лишь приостановить снижение продаж. В сложившейся ситуации отдел маркетинга выходит с предложением о покупке лицензии по технологии производства хлеба из цельного пророщенного зерна.

Директор хлебокомбината, осознавая высокую ответственность и рискованность принятия решения о покупке лицензии, назначает производственное совещание с руководством заинтересованных отделов и производственных подразделений с целью принятия всесторонне обоснованного коллективного решения.

Перед совещанием каждый из его участников заблаговременно получает описание технологии выпечки хлеба из цельного пророщенного зерна (информация отдела маркетинга).

#### **Информация отдела маркетинга.**

Технология по выпечке хлеба из цельного пророщенного зерна основана на изготовлении теста непосредственно из цельного зерна путем замочки и измельчения. Выпекаемый таким образом хлеб представляет собой продукт повышенной биологической ценности. В нем, в отличие от хлеба, выпеченного по традиционной технологии, полностью сохраняются белки, жиры и макро- и микроэлементы, витамины и пищевые волокна, заложенные природой в зерне. Так хлеб, изготовленный по «зерновой технологии», например, из зерна пшеницы, содержит на 16% больше белка, в 2 раза больше витаминов группы В, на 65% больше витамина Е1, в 4 раза больше пищевых волокон, чем хлеб, выпекаемый по традиционной технологии.

«Зерновая технология» предусматривает мойку – замочку зерна, отволаживание зерновой массы в воде или обезжиренном молоке, измельчение её в устройстве, где сначала эта масса подвергается предварительному измельчению до размеров частиц зерна 1-1,5 мм, с последующим отволаживанием в воде в течение 2-3 часов. Затем набухшие

частицы предварительно измельченной зерновой массы протергивают резанию – трению (экструдированию), вводя при этом в камеру диспергатора соль и специальные компоненты для получения теста влажностью 45-48 %. Далее осуществляется доизмельчение частиц зерна в двух последовательно расположенных камерах диспергатора до размеров 140-250 мкм, что положительно сказывается на структуре хлебобулочных изделий и на усваиваемости пищевых веществ организмом человека.

На указанную технологию Комитетом РФ по патентам и товарным знакам выдан патент №2084156 «Способ производства теста для зернового хлеба», зарегистрированный в Государственном реестре изобретений.

Кроме значительного увеличения биологической ценности «зернового» хлеба, данная технология сокращает на 35-40% издержки в расчете 1 кг произведенного хлеба по сравнению с традиционной технологией. Это достигается за счет извлечения из технологии «зернового хлеба» операций производства, хранения и перевозки муки. К важным преимуществам данной технологии следует также отнести уменьшение издержек на приобретение, хранение и транспортировку зерна, а также длительные сроки его хранения.

Потребителями хлеба из цельного пророщенного зерна являются:

1. жители города, уделяющие повышенное внимание улучшению и сохранению здоровья;
2. больницы, санатории, профилактории, школьные столовые, военные части.

По результатам анкетирования 20-30% населения готовы потреблять этот биологически ценный хлеб, поскольку в дополнение к указанным преимуществам он обеззараживает организм человека путем выведения радиоактивных веществ, солей тяжелых металлов, снижает уровень холестерина в крови, снижает угрозу заболевания ожирением, сахарным диабетом, атеросклерозом.

Дополнительными доводами в пользу приобретения лицензии является то, что данная технология органично встраивается в традиционную. Необходимо только дополнительное оборудование в виде диспергатора, ванн для замочки и ванн для промывки зерна.

Технологические характеристики комплекта оборудования:

Производительность по зерновой массе, кг/час	250
Установленная мощность, кВт	14
Обслуживающий персонал, чел.	1
Минимальная площадь, м <sup>2</sup>	20
Высота потолков, м	3
Масса диспергатора, кг	1000

В комплект оборудования входят: диспергатор – 1 шт., замочные ванны – 10 шт., блок мойки зерна – 1 шт. Стоимость оборудования составляет 110 тыс. руб.

При доставке хлеба до места продажи не нужен специализированный транспорт. Для организации продвижения «супер-хлеба» необходимы расходы на рекламу и специализированные мероприятия по стимулированию сбыта в размере 200 тыс. руб.

В тоже время цена неисключительной лицензии (лицензионное вознаграждение) составляет 900 тыс. руб. Условия платежа, следующие: 300 тыс. руб. выплачиваются в течение 10 дней после подписания лицензионного договора, остальные в течение 3-4 лет поквартально равными долями роялти начиная с момента продаж. Срок действия лицензии – 15 лет. При неисключительной лицензии её покупателю запрещается передавать права по использованию патента другим лицам.

По данным произведенных маркетинговых исследований объем продаж хлеба из цельного пророщенного зерна составит 30% от достигнутого уровня реализации всей хлебобулочной продукции, т.е. 4500 кг в сутки.

**Информация главного инженера.** При всей кажущейся эффективности новой технологии очевидны следующие её негативные стороны:



- технология выпечки хлеба из цельного пророщенного зерна апробирована только в опытных условиях. Необходимо немало времени по доведению её до уровня промышленного производства, что потребует дополнительных средств, размер которых оценить довольно трудно;

- лицензиар (продавец лицензии) не может показать в действии процесс выпечки хлеба из цельного пророщенного зерна. Это значительно затрудняет ознакомление с основными операциями технологии и только усиливает негативное отношение к ней;

- предприятие – изготовитель оборудования не осуществляет предпродажное обслуживание и установку его «под ключ». Это придется делать работникам хлебозавода;

- лицензиар лишь в основных чертах обязуется обучить персонал и гарантирует в полном объеме осуществлять послепродажное обслуживание за отдельную плату, размер которой, в принципе, приемлем;

- срок гарантированного обслуживания составляет только 3 месяца, что явно не достаточно.

**Информация главного технолога.** Данная технология отлично встраивается в процесс традиционной выпечки хлеба. В то же время технологическим службам придется дорабатывать технологию до уровня промышленной выпечки хлеба. Здесь могут появиться разные неожиданные препятствия, преодоление которых потребует продолжительного времени.

Очевидны следующие недостатки:

- отсутствуют четкие режимы времени проведения операций;

- продавец лицензии (лицензиар) не способен показать в действии новую технологию;

- продавец лицензии гарантирует бесплатное обслуживание только в течение только трех месяцев после выхода производства на уровень промышленной эксплуатации;

- необходимо особое внимание при проращивании зерна, рост проросшей массы не должен превышать 8-10 мм;

- при утверждении технических условий на новую технологию в вышестоящей контролирующей инстанции могут появиться сложности, что проявится в более строгом контроле и дополнительных проверках.

**Информация начальника отдела снабжения.** Придется устанавливать договорные отношения с производителями зерна, (фермерскими хозяйствами, колхозами, крестьянскими хозяйствами). Это совершенно незнакомая группа продавцов с неясными требованиями и условиями поставки.

В пользу новой технологии свидетельствуют следующие обстоятельства:

- условия хранения зерна менее жесткие, чем хранения муки;

- под складские помещения могут быть использованы и склады, где хранится мука (не нужны дополнительные капитальные вложения);

- требования к таре (мешкам) такие же или менее жесткие, как и к хранению муки;

- условия работы для рабочих склада лучше, поскольку отсутствует мучная пыль;

- дополнительные компоненты для приготовления теста по новой технологии не нужны. Необходимы традиционное сырье и материалы (дрожжи, соль, масло растительное, вода и др.).

**Информация начальника транспортного цеха.** Для доставки хлеба из цельного пророщенного зерна в места сбыта, не нужен специализированный автотранспорт. В результате прогнозируемого роста объемов продаж этого хлеба потребуются только дополнительный автотранспорт. Расходы на доставку на существующем автотранспорте не увеличатся.

**Информация начальника планово-финансового отдела.** Расчеты, проведенные ПФО относительно эффективности новой технологии, дали следующие результаты:

- себестоимость выпечки хлеба из цельного пророщенного зерна на 40% ниже в расчете на 1 кг продукции, чем по традиционной технологии, т.е. около 12 руб.;

- необходимые финансовые средства (денежные средства на первоначальный взнос на покупку лицензии, на приобретение комплекта оборудования и на удовлетворение потребности в собственных оборотных средствах для обеспечения производственной и сбытовой деятельности по выпуску и реализации «супер-хлеба») составят порядка 190 тыс. рублей;
- из указанных финансовых средств у предприятия собственных средств имеется только 300 тыс. рублей, остальные необходимо будет получить в виде кредита сроком на 2 года (15% в год);
- окупаемость необходимых финансовых средств при сложившихся финансовых условиях и ценах, сопоставимых с конкурирующими сортами хлеба, составит 3-4 месяца.

**Информация начальника цеха по выпечке хлеба.** Несмотря на то, что данная технология органично может быть встроена в действующий технологический процесс выпечки хлеба, что является, несомненно, важнейшим положительным моментом, она обладает рядом серьезных недостатков, а именно:

- есть опасения, что при освоении появится много неожиданностей, которые сведут на нет положительные стороны новой технологии;
- придется гораздо жестче контролировать операции технологического процесса, особенно операцию проращивания зерна, поскольку небольшие отклонения приведут к неисправимому браку, а зерно просто придется выбросить;
- неясно, что делать с забракованным зерном по части утилизации;
- лицензиар не обладает опытом в обучении персонала всем технологическим аспектам производства;
- срок гарантированного обслуживания явно недостаточен, поскольку составляет только 3 месяца.

#### ***Форма и порядок выполнения***

1. Прочитайте текст кейса.
2. Выполните следующие задания:
  1. Составьте «силовое поле» изменений для данной ситуации. Оцените, какие силы, побуждающие или ограничивающие, преобладают. Обоснуйте свою точку зрения.
  2. Если бы Вы являлись директором хлебокомбината, какое решение о покупке технологии вы бы приняли? Если вы принимаете отрицательное решение, предложите другую стратегию выхода из кризисной ситуации. В случае положительного решения, напишите Приказ, о покупке технологии, указав в нем виды работ, которые необходимо осуществить для успешной реализации новшества, ответственных исполнителей и сроки выполнения.

#### **Критерии оценки:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;
- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

### **Кейс-задача**

## **Раздел 1. Основы менеджмента**

Тема: Организационные структуры управления

**Анализ конкретных ситуаций (case-study) «Анализ и проектирование структуры управления организации».**

Цель занятия: проанализировать эту структуру управления организации, выявить направления совершенствования, определить экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.

Условия и исходные материалы. Задание выполняется по материалам кафедры.

*Ситуация-проблема* представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель студентов: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.

Этапы:

1. На примере конкретных материалов (кейса) проводится расчет системы показателей экономической эффективности управления предприятием: общих результативных показателей эффективности управления; экономичности аппарата управления; производительности управленческого труда.

2. Разработка группой вариантов решения;

3. Публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуаций с последующим оппонированием;

4. Подведение итогов и оценка результатов занятия.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно более чем на 50%;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно менее чем на 50%.

## **Раздел 1. Основы менеджмента**

Тема: Управление мотивацией

### **Комплект ситуационных задач (заданий) «Мотивация»**

Цель занятия – развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Задание. Проанализируйте ситуации сложившиеся в организации, обоснуйте возможные причины их возникновения и предложите способы мотивации сотрудников для решения данной проблемы. схема Разбор каждой ситуации проведите по схеме (анализ ситуации, проблема, потребности, важные для участников ситуации, способы решения проблемы).

Ситуации

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.

2. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.

3. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.

4. В бухгалтерии работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

5. Опытный (15 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

6. Отдел находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с трудом «притираются» друг к другу. Много разногласий.

7. Отдел – победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в текущем году занял последнее место.

8. Работники отдела маркетинга противятся слиянию с отделом сбыта и отделом снабжения в рамках создания коммерческого отдела.

**Критерии оценки:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;

- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.

- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.

- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

**Комплект ситуационных задач (заданий)**

**Раздел 2. Управление персоналом. Коммуникационный процесс и психология менеджмента**

Тема: Групповая динамика. Власть и влияние. Лидерство.

Ситуационная задача **«Руководство: власть и личное влияние»**

*Цель занятия:* закрепить теоретические знания о формах власти, техниках влияния.

Для выполнения заданий студентам необходимо разбиться на группы из трех – пяти человек и подготовить отчет по результатам выполнения работы.

**Задание.** Назовите формы власти, которые использует менеджер в приведенных ниже ситуациях. Укажите, какие формы власти вы считаете более предпочтительными.

*Ситуация 1.* Руководитель отдела маркетинга одной организации постоянно удивляет всех окружающих своим прекрасным настроением и цветущим видом. Для него не существует стрессов и проблем – он решает все легко и без напряжения. Обладая прекрасным чувством юмора, он умеет сгладить любую неприятную ситуацию и разрядить атмосферу. Его подчиненные чувствуют себя в коллективе очень уютно и испытывают к своему руководителю глубокую симпатию.

*Ситуация 2.* В коллективе одного из отделов постоянная текучка кадров. На вопросы руководителя кадрового отдела о причинах увольнения сотрудники отдела отвечают, - что ощущают себя в отделе крайне некомфортно, поскольку их непосредственный руководитель склонен объявлять им жесткий выговор за каждый малейший проступок и постоянно грозит невыплатой квартальной премии.

*Ситуация 3.* Сотрудники одного из отделов научно-исследовательского института испытывают к своему руководителю глубочайшее уважение, считая его самым лучшим специалистом – профессионалом в своей области. Все поручения своего руководителя подчиненные стараются выполнять наилучшим образом.

*Ситуация 4.* Сотрудники организации не испытывают к своему генеральному директору особой симпатии и достаточно часто внутренне не согласны с его решениями. Однако они обязаны выполнять все его распоряжения.

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно более чем на 50%;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно менее чем на 50%.

**Ролевая игра**

**Раздел 2. Управление персоналом. Коммуникационный процесс и психология менеджмента**

Тема: Коммуникации в менеджменте. Управление конфликтами и стрессами.

**Ролевая игра «Управление конфликтами»**

**Концепция игры.** Преподаватель рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся коллег), а третий – играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт

**3. Роли:**

1. 2 конфликтующие стороны.
2. Арбитр (миротворец).

**4. Ожидаемый результат.** Цель занятия: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

**Критерии оценки:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;
- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

**Деловая игра**

**Раздел 3. Управление маркетинговой деятельностью**

Тема: Теоретические основы маркетинговой деятельности.

**Деловая игра**

## **Проведение маркетинговых исследований на целевом рынке**

Обобщающие педагогические цели:

1. Научить разрабатывать профессиональную анкету.
2. Организовывать опросы.
3. Обрабатывать результаты.

**Этапы:**

1. Выбирается марка продовольственного товара, которая уже известна на рынке, дается характеристика основных потребительских параметров товара и фирмы производителя.
2. Краткая характеристика целевого рынка (рынок, который больше всего реагирует на товар).
3. Разработка анкеты с использованием всего набора закрытых и открытых вопросов.
4. Проведение самого опроса (опрашивается 5 респондентов).
5. Обработка результатов исследования.
6. Анализ, выводы и предложения.
7. Доклад по результатам исследования.

**Ошибки:**

1. Невозможно ответить на вопрос.
2. Наличие вопросов, на которые не желают отвечать.
3. Вопросы, которые не требуют ответа.
4. Вопросы не по существу.

**Критерии оценки:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;
- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

## **Темы презентаций**

### **Раздел 1. Основы менеджмента**

1. Управление в акционерных обществах, его отличие от системы управления в кооперативах.
2. Управление в кооперативах. Основные принципы образования кооперативов.
3. Понятие структуры управления предприятием. Основные ее типы.
4. Краткая характеристика систем менеджмента в Японии и США.

### **Раздел 2. Управление персоналом. Коммуникационный процесс и психология менеджмента**

1. Управление конфликтами в организации. Виды организационных конфликтов и формы их разрешения.
2. Власть и способы ее реализации.

3. Корпоративная культура.
4. Социальная ответственность и этика менеджмента.
5. Коммуникации в менеджменте. Понятие коммуникаций. Коммуникационные барьеры, коммуникационные сети.
6. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Стадии развития группы.
7. Лидерство в системе менеджмента. Лидер и менеджер.

### **Раздел 3. Управление маркетинговой деятельностью**

1. Нейромаркетинг.
2. Управление технологиями Интернет-продвижения.
3. Процессный подход в маркетинге.
4. Управление продажами и сбытовой политикой в организации.

#### **Критерии оценки:**

- оценка **«отлично»** выставляется студенту, если: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы;
- оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод;
- оценка **«неудовлетворительно»** - выставляется студенту, если тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

## **2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ**

### **Вопросы к промежуточной аттестации (зачет)**

1. Понятие, сущность менеджмента. Функции, принципы, инструменты и методы менеджмента.
2. Содержательные теории мотивации и их отличие от процессуальных теорий.
3. Концепция ограничений. Характеристика идеального руководителя.
4. Управление конфликтами в организации. Виды организационных конфликтов и формы их разрешения.
5. Стили управления.
6. Власть и способы ее реализации.
7. Стратегический менеджмент.
8. Виды стратегий (корпоративные, конкурентные, функциональные).
9. Анализ внутренней и внешней среды организации.

10. Управление в акционерных обществах, его отличие от системы управления в кооперативах.
11. Управление в кооперативах. Основные принципы образования кооперативов.
12. Понятие структуры управления предприятием. Основные ее типы.
13. Классификация управленческих решений.
14. Технология принятия управленческого решения.
15. Методы принятия управленческих решений.
16. Контроль реализации управленческих решений.
17. Коммуникации в менеджменте. Понятие коммуникаций. Коммуникационные барьеры, коммуникационные сети.
18. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Стадии развития группы.
19. Лидерство в системе менеджмента. Лидер и менеджер.
20. Кадровое планирование.
21. Поиск и отбор кадров.
22. Адаптация новых работников.
23. Обучение и развитие персонала.
24. Понятие, задачи, принципы и функции маркетинга.
25. Основные концепции маркетинга.
26. Маркетинговые исследования.
27. Маркетинговые стратегии.
28. Процесс управления маркетингом.
29. Функции службы маркетинга, состав, типовые структуры.
30. Качество как объект управления.
31. Основные подходы к управлению качеством.
32. Значение повышения качества.
33. Оценка и измерение качества.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;
- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.



**ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ**  
**Кафедра управления и отраслевой экономики**  
**Примерные темы контрольных работ**  
**по дисциплине Менеджмент и маркетинг**

1. Краткая характеристика систем менеджмента в Японии и США.
2. Управление конфликтами в организации.
3. Управление стрессом.
4. Управление эмоциями.
5. Делегирование полномочий.
6. Организационная культура организации
7. Власть и способы ее реализации.
8. Деловая карьера и ее организация.
9. Управление в акционерных обществах, его отличие от системы управления в кооперативах.
10. Понятие структуры управления предприятием. Основные ее типы.
11. Самопрезентация. Подготовка резюме.
12. Постановка жизненных целей. Самоменеджмент (Тайм-менеджмент).
13. Управленческие коммуникации и решения
14. Основные разновидности организаций
15. Стратегический менеджмент.
16. Организационный механизм управления
17. Социально-психологические методы управления
18. Управление мотивацией.
19. Руководство и лидерство.
20. Оценка качества и эффективности менеджмента.
21. Контроль в системе менеджмента.
22. Социальная ответственность и этика в работе менеджера.
23. Разработка системы управления маркетингом в организации.
24. Агромаркетинговые коммуникации.
25. Теоретические аспекты агромаркетинга.
26. Проведение маркетинговых исследований.
27. Управление поведением потребителей.
28. Документационное и организационное обеспечение качества процессов в области природообустройства и водопользования

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к работе и ее защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема контрольной не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

## **ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

### **Задания для оценки сформированности компетенции «УК-3»**

#### **Примеры заданий закрытого типа:**

1. Осторожные управленческие решения характеризуются ...
- 1) тем, что принимаются без предварительного обоснования гипотез;
  - 2) отсутствием предварительной проверки вариантов;
  - 3) сверхкритичным подходом к оценке вариантов решения;
  - 4) тем, что основаны на самых оригинальных идеях разработчика.

Ответ: 1.

2. Современные технологии управления позволяют рассматривать организацию как совокупность различных потоков работ, называемых
- 1) бизнес-процессами;
  - 2) горизонтальными связями;
  - 3) информационными каналами;
  - 4) внутренними факторами.

Ответ: 1.

3. Авторитарная форма индивидуального метода принятия управленческого решения предполагает, что решение ...

- 1) согласовывается на заседании коллегии;
- 2) принимается с участием заинтересованных лиц;
- 3) принимается руководителем без согласования с другими работниками;
- 4) принимается с участием сотрудников, которым предстоит реализовывать решение в будущем.

Ответ: 3.

4. Существуют следующие условия принятия решений:

- 1) риск;
- 2) определенность;
- 3) неопределенность;
- 4) безрисковые.

Ответ: 1,2,3.

5. Анализ ситуации путем генерации идей, их обсуждения, оценки и выработки коллективной точки зрения называется

- 1) модели массового обслуживания;
- 2) имитационное моделирование;
- 3) мозговая атака;
- 4) двухтуровое анкетирование.

Ответ: 3.

6. В рамках стратегического управления ставятся:

- 1) долгосрочные цели организации, определяются основные пути их достижения;
- 2) конкретные задачи, координация процесса их реализации, обеспечения его необходимыми ресурсами;
- 3) краткосрочные цели организации.

Ответ: 1.

7. Совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения целей называется:
- 1) методами управления;
  - 2) принципами;
  - 3) функциями управления;
  - 4) контроль.

Ответ: 1.

8. Теории мотивации, базирующиеся на идентификации потребностей, заставляющих людей действовать так, а не иначе называют:

- 1) процессуальными;
- 2) содержательными;

3) справедливости; 4) нет правильного ответа.

Ответ: 2.

9. Высшим органом управления акционерным обществом является:

- 1) совет директоров; 2) директор; 3) общее собрание акционеров;  
4) ревизионная комиссия.

Ответ: 3.

10. В менеджменте на вере подчиненного, что руководитель имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие, базируется власть: 1) основанная на вознаграждении; 2) основанная на принуждении; 3) называемая эталонной; 4) называемая законной.

Ответ: 1.

11. Группа, созданная для выполнения регулярной функции как самостоятельное структурное подразделение организации, является ...

- 1) закрытой; 2) неформальной; 3) специальной; 4) формальной.

Ответ: 4.

12. К процессуальным теориям мотивации относятся:

- 1) теория содержания; 2) теория справедливости;  
3) пирамида потребностей Маслоу; 4) теория ожидания.

Ответ: 2,4.

13. В менеджменте на вере исполнителя в то, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности, базируется власть: 1) основанная на вознаграждении; 2) основанная на принуждении; 3) называемая эталонной; 4) называемая законной.

Ответ: 2.

14. Если человек принимает участие в различной внутриорганизационной деятельности, то он, получая от этого удовлетворение, работает с большей отдачей, более качественно и производительно – описание теории:

- 1) партисипативного управления; 2) теории постановки целей Э. Лока;  
3) теории ожидания; 4) теории справедливости.

Ответ: 1.

15. Руководитель ни в коем случае не должен делегировать ...

- 1) установление целей; 2) контроль результатов;  
3) частные вопросы; 4) специализированную деятельность.

Ответ: 1,2.

16. Предоставление людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы с широкими перспективами должностного и профессионального роста, дающей возможность осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда – описание теории:

- 1) партисипативного управления; 2) теории постановки целей Э. Лока;  
3) теории ожидания; 4) мотивация обогащением труда.

Ответ: 4

17. Исполнительным органом в производственном кооперативе является:

- 1) председатель; 2) общее собрание членов кооператива;
- 3) ревизионный союз.

Ответ: 1

18. Самостоятельное структурное подразделение (отдел, сектор, группа), выполняющее определенные функции управления называется:

- 1) ступень управления; 2) звено управления.

Ответ: 2

19. Координируют и контролируют работу руководителей низового уровня в организации, преимущественно решают тактические задачи, но могут принимать участие и в разработке стратегических проблем ...

- 1) менеджеры среднего уровня; 2) функциональные специалисты;
- 3) менеджеры высшего уровня; 4) менеджеры низового уровня.

Ответ: 1

20. В менеджменте коммуникации между начальником отдела маркетинга и потенциальным покупателем продукции относятся к ...

- 1) коммуникациям между организацией и внешней средой;
- 2) межуровневым коммуникациям организации;
- 3) внутренним коммуникациям организации;
- 4) коммуникациям между подразделениями организации.

Ответ: 1

21. Кадровая политика – это:

- 1) совокупность принципов и вытекающих из них методов работы с кадрами управления, направлена на обеспечение производства менеджерами, обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками;
- 2) целенаправленное воздействие, оказывающее влияние на подбор и расстановку, обучение и оценку деятельности, движение кадров предприятия;
- 3) определение количественной и качественной потребности в персонале.
- 4) политическое просвещение сотрудников.

Ответ: 1

22. Документ, описывающий основные функции сотрудника, занимающего данное рабочее место – это: 1) карта компетенций; 2) должностная инструкция; 3) квалификационная карта.

Ответ: 2

23. К методам привлечения кандидатов не относятся:

- 1) поиск внутри организации; 2) подбор с помощью сотрудников;
- 3) анализ анкетных данных; 4) тестирование.

Ответ: 3,4

24. Существуют следующие методы первичного отбора:

- 1) специальные тесты; 2) испытание; 3) анализ анкетных данных 4) собеседование с директором предприятия.

Ответ: 1,3

25. Все то, что может удовлетворить потребность или нужду и предлагается на рынке для обмена называется: 1) товар; 2) обмен; 3) спрос; 4) сделка.

Ответ: 1

26. Коммерческий обмен ценностями называется:

1) сделка; 2) обмен; 3) рынок; 4) самообеспечение.

Ответ: 1

27. Путь, по которому товары движутся от производителей к потребителям называется: 1) каналом распределения; 2) транспортным путем; 3) магистралью; 4) транзитом;

Ответ: 1

28. К функциям маркетинга не относится:

1) анализ рынков; 2) мотивация; 3) товародвижение; 4) ценообразование.

Ответ: 2

29. При негативном спросе на рынке применяется следующая разновидность маркетинга: 1) конверсионный; 2) ремаркетинг; 3) синхромаркетинг; 4) противодействующий.

Ответ: 4

30. К основным концепциям маркетинга не относится:

1) концепция совершенствования производства; 2) концепция совершенствования товара; 3) концепция маркетинга; 4) финансовая концепция.

Ответ: 4

### **Примеры заданий открытого типа:**

31. Выдача руководителем отдела подчиненному специалисту отдела задания в менеджменте называется термином ...

Ответ: ...

32. В соответствии с признаком классификации «стадия осуществления» \_\_\_\_\_ контроль связан с оценкой выполнения организацией своих решений и результатов практических действий, а также сильных и слабых сторон организации.

Ответ: ...

33. В результате внутриорганизационных кадровых перестановок, на которые было потрачено 30 тыс. рублей, прибыль организации в этом квартале выросла на 90 тыс. рублей. Таким образом, эффективность принятого в данном квартале управленческого решения в области управления кадрами составила:

Ответ: ...

34. Внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина – это:

Ответ: ...

35. Сколько сил конкуренции выделяют в соответствии с конкурентной моделью рынка М. Портера?

Ответ:

36. К какой части маркетинговой среды относятся конкуренты?

Ответ:

37. Наличие входных барьеров влияет на силу конкурентной угрозы (модель М. Портера) со стороны:

Ответ:

38. Фирма использует одновременно нескольких поставщиков одного ресурса. Это приводит к снижению угрозы со стороны какой силы конкуренции:

Ответ:

39. В чем заключается различие между трекингowymi и панельными маркетинговыми исследованиями?

Ответ:

40. Дайте определение маркетинга.

Ответ:

41. Дайте определение мотивации.

Ответ:

42. Перечислите виды контроля в зависимости от времени реализации.

Ответ:

43. Перечислите типовые сельскохозяйственные структуры управления.

Ответ:

44. Под сегментацией рынка понимается:

Ответ: ...

45. Факторами сегментирования, согласно поведенческому подходу, являются:

Ответ: ...

46. Маркетинговые исследования потребительского поведения представляют собой последовательность взаимосвязанных стадий:

Ответ: ...

47. Покупательское поведение - это:

Ответ: ...

48. Чувство ощущения человеком нехватки чего-либо называется:

Ответ: ...

49. Потребность, подкрепленная покупательской способностью, это

Ответ: ...

50. К среде прямого воздействия (микросреде) относятся:

Ответ: ...

51. Процесс разбивки потребителей на группы на основе их различий в нуждах, характеристиках, поведении называют:

Ответ: ...

52. Обеспечение товару в сознании потенциальных потребителей желательного места называют:

Ответ: ...

53. Отдельные лица и домохозяйства, покупающие и приобретающие иным способом товары и услуги для личного потребления называются:

Ответ: ...

54. Группа товаров, тесно связанных между собой в силу схожести их функционирования, называется:

Ответ: ...

55. Период медленного роста сбыта, по мере выхода товара на рынок - это этап:

Ответ: ...

56. Денежное выражение стоимости товара называется:

Ответ: ...

57. Двухуровневый канал распределения состоит из:

Ответ: ...

58. К какой функции маркетинга относится изучение конкурентов?

Ответ: ...

59. Какой вид рекламы приводится в описании - применяется для информирования потребителей о появлении на рынке новых товаров, услуг, идей. Преследуемая цель - выведение товара на рынок и поиск потенциальных потребителей.

Ответ: ...

60. Дайте определение стратегии.

Ответ:

### **Задания для оценки сформированности компетенции «УК-6»**

#### **Примеры заданий закрытого типа:**

1. Что означает принять решение, оценив по определенным критериям, какие из поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, какие – второстепенное:

- 1) расставить контексты в хронологическом порядке
- 2) распределить ресурсы
- 3) расставить приоритеты

Ответ: 3.

2. Лишний шаг в алгоритме жестко-гибкого планирования:

- 1) провести хронометраж всех задач в плане
- 2) составить список гибких задач
- 3) составить список жестких задач

Ответ: 1.

3. Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям:

- 1) срочность и регулярность
- 2) гибкость и жесткость
- 3) важность и срочность

Ответ: 4.

4. Как называются неэффективно организованные процессы деятельности, ведущие к потерям времени:

- 1) рубрикаторами потерь
- 2) расхитителями собственности

3) поглотителями времени

Ответ: 3.

5. Как называется подход, при котором человек действует вопреки внешним обстоятельствам, активно влияет на свою жизнь:

1) приоритезированным

2) мотивационным

3) проактивным

Ответ: 3.

6. Как называется подход, при котором человек полностью зависит от внешних обстоятельств, не влияя активно на свою жизнь:

1) аддитивным

2) реактивным

3) хронометрированным

Ответ: 2.

7. Показателем для хронометража может быть:

1) только одна цель стратегического уровня

2) главная цель жизни

3) любая цель

Ответ: 3.

8. По матрице Эйзенхауэра важные, но несрочные задачи относятся к категории:

1) D

2) B

3) A

Ответ: 2.

9. По матрице Эйзенхауэра неважные и несрочные задачи относятся к категории:

1) D

2) B

3) A

Ответ: 1.

10. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является:

1) контекстуальность

2) релевантность

3) хронометрированность

Ответ: 2.

11. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является:

а) делимость

б) определенность

в) измеримость

Ответ: 3

12. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является:



- 1) реактивность
- 2) достижимость
- 3) амбициозность

Ответ: 2.

13. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является:

- 1) приоритизированность формулы
- 2) бюджетруемость исполнения
- 3) конкретность формулировки +

Ответ: 3.

14. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является привязка:

- 1) к действию
- 2) ко времени
- 3) к пространству

Ответ: 2.

15. При определении приоритетов с помощью матрицы Эйзенхауэра все задачи делятся на:

- 1) 4 категории
- 2) 3 категории
- 3) 2 категории

Ответ: 1.

16. Техника хронометража помогает:

- 1) выявить свои типовые стратегические цели
- 2) выявить свои типовые поглотители времени
- 3) определить критерии для формулирования цели

Ответ: 2.

17. Одна из наиболее характерных причин дефицита времени:

- 1) несоответствие работника и занимаемой им должности
- 2) соответствие работника и занимаемой им должности
- 3) умение контролировать свои потребности

Ответ: 1.

18. Одна из наиболее характерных причин дефицита времени:

- 1) адекватная оценка своих способностей, скорости работы, результативности
- 2) неадекватная оценка своих способностей, скорости работы, результативности +
- 3) соответствие работника и занимаемой им должности

Ответ: 2.

19. Одна из наиболее характерных причин дефицита времени:

- 1) хорошая мотивация труда, приводящая к низкой производительности
- 2) слабая мотивация труда, приводящая к низкой производительности
- 3) плановость работы

Ответ: 2.

20. Технология, позволяющая использовать невосполнимое время жизни в соответствии со своими личными и бизнес-целями и ценностями:

- 1) Тайм-менеджмент
- 2) Смарт-менеджмент
- 3) Кризис-менеджмент

Ответ: 1.

21. Один из процессов тайм-менеджмента:

- 1) тестирование
- 2) планирование и расстановка приоритетов
- 3) разработка

Ответ: 2.

22. Учет расходов личного времени путем простой письменной фиксации:

- 1) выписка
- 2) заметка
- 3) хронометраж

Ответ: 3.

23. Один из процессов тайм-менеджмента:

- 1) целепланирование
- 2) целеполагание
- 3) целедостижение

Ответ: 2.

24. Процесс тренировки сознательного контроля над временем, потраченным на конкретные виды деятельности, при котором специально увеличиваются эффективность и продуктивность:

- 1) управление временем
- 2) управление исключительно рабочим временем
- 3) саморазвитие

Ответ: 1.

25. Мелкие задачи, на решение которых не требуется много сил и времени, но которые очень неприятны и их хочется отложить— это:

- 1) Мемуарнички
- 2) Лягушки
- 3) Швейцарский сыр
- 4) Подцели

Ответ: 2.

26. Форму взаимоотношений между руководителем и подчиненными, которая связана с передачей части управления и исполнения функций, принято называть:

- 1) делегированием полномочий;
- 2) мотивацией работников;
- 3) стимулированием труда.

Ответ: 1.

27. Делегирование — это:

- 1) маркетинговое и рекламное мероприятие по обеспечению компании, товара или услуги определенным местом на рынке,

конкурентоспособностью, расширением клиентуры, возможными потребителями и т.д.;

2) коммуникативный процесс;

3) передача обязанностей и полномочий.

Ответ: 3.

28. Делегированию подлежат:

1) ответственность и права, то, что подчиненный может сделать лучше, чем руководитель;

2) ничего, так как подчиненные могут подумать, что руководитель сваливает на них свою работу.

Ответ: 1.

29. Полномочия, которые передаются от начальника непосредственно подчиненному и далее другим подчиненным:

1) административные;

2) рекомендательные;

3) функциональные;

4) линейные.

Ответ: 4.

30. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации — это:

1) организация;

2) действие;

3) координация;

4) мотивация.

Ответ: 4.

### **Примеры заданий открытого типа:**

31. Дайте определение делегированию.

Ответ:

32. Побуждение - это:

Ответ:

33. Делегирование своих полномочий другим руководителям осуществляется для:

Ответ:

33. Снимается ли ответственность с руководителя за работу, делегированную своим подчиненным.

Ответ:

34. Стимулирование является основой какого метода управления.

Ответ:

34. Стиль прямых приказов, указаний, распоряжений, не предполагающий каких-либо возражений или соображений стороны подчиненных — это какой стиль управления.

Ответ:

35. Стилль доброжелательных советов, просьб и поручений, активного участия подчиненных в выработке управленческих решений – это какой стиль управления.

Ответ:

36. Стилль руководства, представляющий собой невмешательство руководителя в работу подчиненных, по крайней мере, до тех пор, пока сами подчиненные не попросят у руководителя совета это какой стилль управления.

Ответ:

37. Дайте определение «менеджер».

Ответ:

38. Перечислите уровни менеджмента

Ответ:

39. Роли современного менеджера.

Ответ:

40. Качества, которыми должен обладать менеджер (навыки и способности).

Ответ:

41. Дайте характеристику менеджера, способного управлять собой.

Ответ:

42. Дайте характеристику менеджера, имеющего разумные личные ценности.

Ответ:

43. Дайте характеристику менеджера, имеющего четкие личные цели.

Ответ:

44. Дайте характеристику менеджера, имеющего упор на постоянный личный рост.

Ответ:

45. Дайте характеристику менеджера, имеющего навык решать проблемы.

Ответ:

46. Дайте характеристику менеджера, обладающего изобретательностью и способность к инновациям.

Ответ:

47. Дайте характеристику менеджера, обладающего высокой способностью влиять на окружающих.

Ответ:

48. По каким критериям делятся задачи в матрице Эйзенхауэра.

Ответ:

49. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, перечислите их (расшифруйте аббревиатуру).

Ответ:

50. Виды карьеры.

Ответ:

51. Цели создания в организации кадрового резерва.

Ответ:

52. Что такое ротация кадров.

Ответ:

52. Понятие вертикальная карьера.

Ответ:

53. Понятие горизонтальная карьера.

Ответ:

54. Понятие центростремительная карьера.

Ответ:

55. Виды коммуникаций в организации.

Ответ:

56. Типы конфликтов.

Ответ:

57. Внутриличностный конфликт.

Ответ:

58. Внутриорганизационный конфликт.

Ответ:

59. Причины конфликтов в организации.

Ответ:

60. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.

Ответ:

### **Задания для оценки сформированности компетенции «ОПК-5»**

#### **Примеры заданий закрытого типа:**

1. Совокупность свойств продукции, обуславливающая ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с ее назначением – это

- 1) Качество
- 2) Продукт
- 3) Уровень качества продукции
- 4) Свойство продукции

Ответ: 1

2. Причина, конкретная движущая сила процесса создания продукции, способная улучшить один или несколько показателей качества продукции – это

- 1) Фактор повышения качества продукции
- 2) Система управления качеством продукции
- 3) Условие повышения качества продукции
- 4) Мероприятия по повышению качества продукции

Ответ: 1

3. Установление необходимого уровня качества продукции на основе анализа лучших научно-технических достижений в нашей стране и за рубежом для удовлетворения потребностей с наименьшими затратами происходит на стадии

- 1) Исследования и проектирования
- 2) Изготовления

- 3) Обращения и реализации
- 4) Эксплуатации и потребления

Ответ:1

4. Показатели, характеризующие свойства продукции, определяющие основные функции, для выполнения которых она предназначена, и обуславливают область ее применения, называют

- 1) Экологическими показателями
- 2) Показателями безопасности
- 3) Показателями надежности
- 4) Показателями назначения

Ответ:4

5. Для второго этапа развития документированных систем качества характерно

- 1) Качество как удовлетворение требований и потребностей общества, владельцев (акционеров), потребителей и служащих
- 2) Качество продукции, как соответствие стандартам и стабильность процессов
- 3) Качество продукции, процессов, деятельности как соответствие рыночным требованиям
- 4) Качество как удовлетворение требований и потребностей потребителей и служащих

Ответ:2

6. К группе методов определения значений показателей качества продукции в зависимости от способа получения информации относятся

- 1) Традиционный
- 2) Регистрационный
- 3) Социологический
- 4) Органолептический

Ответ:2

7. Исправимым браком считается

- 1) Брак, выявленный на предприятии в процессе производства до отправки продукции потребителям
- 2) Брак, обнаруженный потребителем в процессе эксплуатации изделия
- 3) Изделие, которое технически возможно и экономически целесообразно исправить в условиях предприятия
- 4) Изделие, исправление которого технически невозможно или экономически нецелесообразно

Ответ:3

8. Деятельность по установлению правил, общих принципов, характеристик, рассчитанных для многократного использования на добровольной основе,

направленная на достижение упорядоченности и повышение конкурентоспособности в области производства и оборота продукции, выполнения работ и оказания услуг

- 1) Оценка уровня качества продукции
- 2) Система сертификации
- 3) Стандартизация
- 4) Сертификация

Ответ:3

9. Показатели, характеризующие уровень вредных воздействий на окружающую среду, возникающих при эксплуатации или потреблении продукта, называют

- 1) Показателями назначения
- 2) Экологическими показателями
- 3) Показателями безопасности
- 4) Показателями надежности

Ответ:2

10. Показатели, характеризующие свойства изделия, отражающие его техническое совершенство по уровню или степени потребляемого им сырья, материалов, топлива, энергии, называют

- 1) Показателями стандартизации и унификации
- 2) Патентно-правовыми показателями
- 3) Показателями технологичности
- 4) Показателями экономного использования сырья, материалов, топлива и энергии

Ответ:4

11. Метод определения значений показателей качества продукции, основанный на использовании информации, получаемой с помощью теоретических или эмпирических зависимостей

- 1) Измерительный
- 2) Регистрационный
- 3) Расчетный
- 4) Органолептический

Ответ:3

12. Документ, в котором в целях добровольного многократного использования устанавливаются характеристики продукции, правила осуществления и характеристики процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ или оказания услуг

- 1) Знак соответствия
- 2) Стандарт
- 3) Сертификат

4) Патент

Ответ:2

13. Какая школа управления служит точкой отчета в существовании управления качеством:

- 1) административная школа
- 2) школа человеческих отношений
- 3) школа научного управления
- 4) школа поведенческих наук

Ответ:3

14. Одним из создателей «японского экономического чуда» является:

- 1) Деминг
- 2) Кросби
- 3) Файоль
- 4) Тейлор

Ответ:1

15. Качество удовлетворения потребности, независимо от ее предметного, вещественного воплощения называется:

- 1) функциональное
- 2) предметное
- 3) вещественное
- 4) традиционное

Ответ:1

### **Примеры заданий открытого типа:**

16. Дайте определение качества.

Ответ:

17. Опишите качество как объект управления.

Ответ:

18. Перечислите основные подходы к управлению качеством.

Ответ:

19. Опишите значение повышения качества.

Ответ:

20. Назовите простейшие инструменты контроля качества.

Ответ:

21. Что такое функциональное качество.

Ответ:

22. Для какого этапа развития документированных систем качества характерно качество как удовлетворение требований и потребностей общества, владельцев (акционеров), потребителей и служащих

Ответ:



23. Для какого этапа развития документированных систем качества характерно качество продукции, как соответствие стандартам и стабильность процессов

Ответ:

24. Для какого этапа развития документированных систем качества характерно качество продукции, процессов, деятельности как соответствие рыночным требованиям

Ответ:

25 Для какого этапа развития документированных систем качества характерно качество как удовлетворение требований и потребностей потребителей и служащих

Ответ:

26. Наука о способах измерения и количественной оценке качества продукции и услуг называется:

Ответ:

27. Перечислите методы управления качеством

Ответ:

28. Виды затрат на управление качеством

Ответ:

29. Что такое брак.

Ответ:

30. Виды брака.

Ответ: