

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)  
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ В Г. МИРНОМ»  
«СВЕТЛИНСКИЙ ФИЛИАЛ ЭНЕРГЕТИКИ, НЕФТИ И ГАЗА»**

**РАССМОТРЕНО И РЕКОМЕНДОВАНО  
К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ  
на заседании МО  
протокол № 1  
от «13» сентября 2021 г.**

**СОГЛАСОВАНО  
на заседании УМС  
протокол № 2  
от «14» сентября 2021 г.**

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ОГСЭ.07 Инновационный менеджмент**

по специальности

**21.02.01 Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений**

**Разработчик:**  
Габышева Т.П., преподаватель  
общепрофессиональных дисциплин  
ГАПОУ РС (Я) «МРТК» «Светлинский филиал  
энергетики, нефти и газа»

г. Светлый, 2021 г.

### Лист согласования

КОС промежуточной аттестации по программам подготовки специалистов среднего звена по общеобразовательной учебной дисциплине ОГСЭ.07 Инновационный менеджмент.

КОС составлен Габышевой Т.П., преподавателем общепрофессиональных дисциплин ГАПОУ РС (Я) «МРТК» «Светлинский филиал энергетики, нефти и газа».

Рассмотрено и рекомендовано к использованию на заседании МО преподавателей ГАПОУ РС (Я) «МРТК» филиал «Светлинский филиал энергетики, нефти и газа».

«13» сентября 2021г. протокол № 1

Руководитель МО  / Удовенко Н.Л./  
(подпись) Ф.И.О

Согласовано на заседании Учебно-методического совета ГАПОУ РС (Я) «МРТК» «14» сентября 2021г. протокол № 2

# 1 ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО- ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## ОГСЭ.07 Инновационный менеджмент

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины Инновационный менеджмент.

КОС включают контрольные материалы для проведения рубежного контроля в форме зачета, текущего контроля и промежуточной аттестации в форме зачета.

КОС разработаны на основании положений:

- основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки специальности: **по специальности Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений**

- программы учебной дисциплины ОГСЭ.07 Инновационный менеджмент.

1. Конечными результатами освоения учебной дисциплины являются знания и умения обучающегося.

2. Конечные результаты являются объектом оценки в процессе аттестации по учебной дисциплине.

Формой аттестации по учебной дисциплине является зачет.

В процессе освоения программы учебной дисциплины осуществляется текущий контроль:

- промежуточных результатов, обеспечивающих формирование конечных результатов учебной дисциплины,

- конечных результатов учебной дисциплины по уровням освоения,

- следующих общих компетенций: ОК 1- 9,

3. Конечные результаты учебной дисциплины являются ресурсом для формирования следующих профессиональных компетенций: ПК 2.2., ПК 2.3., ПК 2.4.

4. Обучающийся должен быть ознакомлен с перечнем конечных результатов учебной дисциплины и показателями их оценки не позднее, чем в день первого занятия по УД.

### II. Результаты учебной дисциплины, подлежащие оценке

Код	Результат	Показатели оценки
По завершении освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:		
У-1	- использовать на практике методы управления инновационной и инвестиционной деятельностью организации (предприятия), а так же выбора инвестиционного проекта; -	- определяет методы планирования деятельности, достоинства и недостатки организации работы структурного подразделения.
У-2	- прогнозировать конкурентоспособность фирмы в результате инновационной деятельности, осуществлять расчеты эффективности инновационных проектов и потребности ресурсов для их реализации;	- определяет эффективность использования типа организационной структуры управления конкретным предприятием - обнаруживает достоинства и недостатки организационных структур управления предприятием, структурным подразделением - определяет основные составляющие системы управления организацией; - описывает воздействие факторов среды на деятельность организации.
У-3	- организовывать работу фирмы и ее	- использует средства морального, материального стимулирования и методы мотивации в процессе организации деятельности.

	подразделений-участников инновационного процесса.	
У-4	анализировать организационные структуры управления;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирает приемы делового общения</li> <li>- демонстрирует навыки эффективной коммуникации</li> <li>- использует различные стили управления коллективом.</li> </ul>
По завершении освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:		
3-1	понятийный аппарат инновационного менеджмента, систему методов управления инновационной деятельностью фирмы и возможности ее использования в практической работе	
3 – 1.1.1	Основные понятия менеджмента	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дает определения основных понятий менеджмента</li> <li>- раскрывает семантическое значение понятия менеджмент.</li> </ul>
3 – 1.1.2	Историю развития менеджмента	<ul style="list-style-type: none"> <li>- перечисляет основные этапы становления менеджмента</li> <li>- раскрывает содержание классического, поведенческого, количественного, современного подхода к управлению.</li> </ul>
3 – 1.2.1	Характерные черты современного менеджмента	- раскрывает особенности российского менеджмента при использовании зарубежного опыта.
3 – 1.2.3	Цель и задачи современного менеджмента	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определяет цель современного менеджмента</li> <li>- приводит примеры, касающиеся профессиональных задач управления.</li> </ul>
3 – 2	- виды нововведений и различия подходов при их внедрении, теорию управления инновационными проектами;	
3 – 2.1.1	Виды планирования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формулирует понятие планирование</li> <li>- перечисляет основные виды планирования</li> <li>- раскрывает сущность планирования как функции менеджмента</li> </ul>
3 – 2.1.2	Методы планирования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дает определение методов планирования</li> <li>- перечисляет основные группы методов планирования («исследования операций», прогнозирования, программно-целевые, сетевые, балансовые, ленточные, нормативные, эвристические, моделирования)</li> <li>- раскрывает основное содержание балансового, статистического, нормативного, экономико-математического метода планирования</li> </ul>
3 – 3	принципы инновационной и инвестиционной политики государства, предприятий, организаций, формы инвестиций и инновационные процессы;;	
3 – 3.1.1	Организация как объект управления	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дает понятие организации</li> <li>- классифицирует организации на основании основных признаков (форма собственности, организационно-правовая форма, размер, отношение к прибыли, сектор производства и др.)</li> <li>- формулирует цель деятельности организации</li> <li>- определяет основные функции организации</li> </ul>
3 – 3.1.2	Виды организационных структур управления	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дает понятие организационная структура управления</li> <li>- идентифицирует вид организационной структуры управления (бюрократические, органические)</li> <li>- определяет достоинства и недостатки организационных структур управления</li> <li>- раскрывает основные принципы построения организационной структуры управления</li> </ul>

		- приводит примеры организационной структуры управления конкретными предприятиями
3-4	Особенности управления научными исследованиями, опытно-конструкторскими и проектными работами	
3 – 4.1.1	Сущность мотивации как функции менеджмента	- дает понятие мотивация - выделяет основные этапы мотивационного процесса - раскрывает сущность основных содержательных и процессуальных теорий мотивации
3 – 4.1.2	Мотивационная политика предприятия	- определяет меры морального, материального стимулирования сотрудников - раскрывает основные принципы мотивации - приводит примеры систем мотивации труда на предприятиях
3-5	Методы, показатели и критерии определения коммерческой, бюджетной и народнохозяйственной эффективности проектов	
3 – 5.1.1	Особенности организации управления на предприятиях АПК	- определяет место, роль и значение АПК в структуре национального хозяйства страны - выделяет основные направления сельскохозяйственной деятельности региона
3 – 5.1.2	Основные направления менеджмента в области профессиональной деятельности	- определяет место и роль бухгалтерии в системе основных внутриорганизационных процессов: производство, маркетинг, финансы, эккаунтинг (учет и анализ хозяйственной деятельности) и т. д. - раскрывает основные и специальные функции управления бухгалтерией - формулирует цели, задачи, связанные с реализацией профессиональных функций бухгалтера сельскохозяйственного предприятия

<i>Результаты (общие компетенции)</i>	<i>Показатели оценки сформированности компетенции у обучающихся</i>
<b>ОК 1.</b> Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	- объясняет сущность и социальную значимость избранной специальности, ставит цели и формулирует задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.
<b>ОК 2.</b> Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- формулирует цель собственной деятельности, выбирает методы и способы решения профессиональных задач, анализирует качество выполнения профессиональных задач.
<b>ОК 3.</b> Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	- демонстрирует способность принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, находит решения типовых управленческих задач, проявляет ответственность за результаты собственной деятельности.
<b>ОК 4.</b> Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- находит, использует информацию для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

<b>ОК 5.</b> Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- демонстрирует умение использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
<b>ОК 6.</b> Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	- взаимодействует с обучающимися, преподавателями в ходе обучения, демонстрирует умения эффективной коммуникации.
<b>ОК 7.</b> Брать на себя ответственность за работу членов команды, за результат выполнения заданий.	- проявляет ответственность за работу подчиненных, результат выполнения заданий, анализирует результаты выполнения заданий.
<b>ОК 8.</b> Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	- проявляет интерес к дополнительной информации по специальности, расширению кругозора, планирует повышение личностного и квалификационного уровня.
<b>ОК 9.</b> Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- проявляет интерес к инновациям в области профессиональной деятельности, демонстрирует навыки эффективной социальной адаптации.

### III. Оценочные материалы для проведения аттестации по учебной дисциплине.

#### Вопросы и практические задания для д зачета

##### Теоретическая часть:

- 1.1. История развития менеджмента
- 1.2. Сущность, характерные черты современного менеджмента
- 1.3 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности (по отраслям)
- 1.4. Типы структур организаций
- 1.5. Внутренняя и внешняя среда организации
- 1.6. Организация и планирование
- 1.7. Контроль и мотивация
- 1.8. Цикл менеджмента
- 1.9. Система методов управления
- 1.10. Стили управления
- 1.11. Процесс принятия и реализации управленческих решений.
- 1.12. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений
- 1.13. Этапы рационального решения проблем
- 1.14. Методы принятия решений
- 1.15. Коммуникативность и общение в сфере управления
- 1.16. Деловое общение

#### Задания в тестовой форме для контроля знаний теории менеджмента:

##### Вариант I

**Инструкция:** Выберите один правильный ответ. Один правильный ответ соответствует 1 баллу.

#### Как соотносятся понятия «управление» и «менеджмент»:

1. понятие «менеджмент» шире;
2. понятие «управление» шире;
3. понятия «менеджмент» и «управление» идентичны;
4. понятие «управление» является более узким.

#### Менеджмент как умение, талант управлять людьми признается:

5. искусством;
6. процессом;
7. функцией;

8. аппаратом управления.

**В самостоятельную область знаний менеджмент выделился:**

9. в V тысячелетии до н.э.;

10. на рубеже XIX – XX веков;

11. в XVII веке;

12. в XVIII веке.

**Методы управления организацией (предприятием) основанные на личной, материальной заинтересованности сотрудников в результатах труда:**

13. социально-психологические;

14. организационно-распорядительные;

15. экономические;

16. административные.

**Какой стиль следует использовать менеджеру, чтобы достичь результатов в экстремальных условиях?**

17. все стили управления;

18. либеральный;

19. демократический;

20. авторитарный.

**Профессиональный управляющий организацией, структурным подразделением в условиях рынка:**

21. бизнесмен;

22. предприниматель;

23. менеджер;

24. директор.

**Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности для достижения определенных целей:**

25. организация;

26. мотивация;

27. контроль;

28. планирование.

**К факторам внешней среды прямого воздействия относятся:**

29. научно-технический прогресс;

30. состояние экономики;

31. конкуренты;

32. политика.

**Управление крупными, территориально удаленными предприятиями обеспечивают:**

33. линейные организационные структуры управления;

34. функциональные организационные структуры управления;

35. дивизиональные организационные структуры управления;

36. линейно-функциональные организационные структуры управления.

**Какое из представленных качеств является необходимым свойством менеджера:**

37. лесть (обман);

38. умение обосновывать и принимать решения;

39. придирчивость;

40. правдивость.

**Вариант II**

**Инструкция:** Выберите один правильный ответ. Один правильный ответ соответствует 1 баллу.

**Основателем административной школы управления является:**

1. А. Файоль;

2. Ф. Тейлор;

3. М. Фоллетт;

4. П. Друкер.

**Менеджмент как система программно-целевого управления ресурсами предприятия реализуется в:**

5. в технических системах;
6. в естественных системах;
7. в социально-экономических системах;
8. в биологических системах.

**В основе, каких организационных структур заложен принцип единоначалия:**

9. матричных;
10. бригадных;
11. линейных;
12. программно-целевых.

**Универсальные принципы управления организацией сформулировал:**

13. Ф. Тейлор;
14. А. Файоль;
15. А. Маслоу;
16. П. Друкер.

**Место для всего и все на своем месте предопределяет принцип:**

17. порядка;
18. справедливости;
19. скалярной цепи;
20. вознаграждения.

**Система управления направленная на «выжимание из человека всех его сил и возможностей»:**

21. «файолизм»;
22. «тейлоризм»;
23. «масленизм»;
24. «друкеризм».

**Для управления малыми предприятиями, с узким ассортиментом продукции и отработанной технологией используют:**

25. линейную организационную структуру;
26. дивизиональную организационную структуру;
27. матричную организационную структуру;
28. штабную организационную структуру.

**Методы управления организацией основанные на использовании приказов, распоряжений:**

29. экономические;
30. социальные;
31. организационно-распорядительные;
32. психологические.

**Функция управления, предполагающая определение последовательности действий:**

33. планирование;
34. организация;
35. мотивация;
36. контроль.

**Творческий акт, направленный на выбор пути преодоления управленческой проблемы:**

37. управленческое решение;
38. управленческая функция;
39. управленческий указ;
40. управленческая задача.

**Вариант III**

**Инструкция:** Выберите один правильный ответ. Один правильный ответ соответствует 1 баллу.

**Основой принятия качественного управленческого решения является:**

1. информация;



2. специализация;
3. мотивация;
4. ориентация.

**Какие виды разделения труда существуют в организации:**

5. вертикальное и горизонтальное;
6. сетевое и матричное;
7. диагональное;
8. матричное.

**К чему следует отнести потребителей продукции:**

9. к факторам внутренней среды организации;
10. к факторам внешней среды организации;
11. к факторам общего окружения организации;
12. к промежуточным факторам.

**Что такое принципы управления:**

13. основные правила, определяющие линию работы руководителя;
14. способы воздействия на объект управления;
15. основные управленческие функции;
16. организационные направления.

**Процесс, направленный на повышение трудовой активности и эффективность деятельности персонала:**

17. контроль;
18. мотивация;
19. планирование;
20. организация.

**Теория мотивации А. Маслоу предполагает наличие у человека:**

21. пяти уровней потребностей;
22. трех уровней потребностей;
23. одного уровня потребностей;
24. двух уровней потребностей;

**Возникновение практики управления связано с появлением:**

25. письменности;
26. разделения деятельности;
27. общения;
28. порядка.

**Вертикальное распределение труда предполагает:**

29. два уровня управления;
30. три уровня управления;
31. четыре уровня управления;
32. пять уровней управления.

**Исходным в цикле менеджмента является процесс:**

33. планирования;
34. мотивации;
35. контроля;
36. организации.

**Передача части задач из сферы деятельности руководителя отражает принцип:**

37. единоначалия;
38. полномочия и ответственности;
39. дисциплины;
40. вознаграждения.

**Вариант IV**

**Инструкция:** Выберите один правильный ответ. Один правильный ответ соответствует 1 баллу.

**Чье учение стало первым систематизированным подходом в истории управленческой мысли:**

1. А. Файоля;
2. Ф. Тейлора;
3. М. Фоллетт;
4. Д. Гетти.

**Какое государство является родиной менеджмента:**

5. Франция;
6. США;
7. Россия;
8. Германия.

**Какая научная школа в качестве основного объекта исследования имела эффективное использование человеческих ресурсов:**

9. административная;
10. научная;
11. количественных отношений;
12. школа поведенческих наук.

**Представители, какой научной школы впервые описали принцип управления – единоначалие:**

13. административной;
14. научной;
15. школы поведенческих наук;
16. школы человеческих отношений.

**Где преимущественно следует использовать понятие "менеджмент":**

17. в биологических системах;
18. в предпринимательских структурах;
19. в социально-экономических системах;
20. в естественных структурах.

**Кто стоял у истоков школы научного управления:**

21. А. Файоль;
22. Д. Гетти;
23. М. Фоллетт;
24. Ф. Тейлор.

**Кто из ученых внес наибольший вклад в развитие классической, или административной школы управления:**

25. А. Файоль;
26. Д. Гетти;
27. М. Фоллетт;
28. Ф. Тейлор.

**Что такое менеджмент:**

29. теория и практика управления;
30. главный принцип управления;
31. исключительно теория управления;
32. исключительно практика управления.

**Представители, какой научной школы ратовали за повышение заботы руководителей о подчиненных:**

33. школы человеческих отношений;
34. школы научного управления;
35. административной школы;
36. школ науки управления или количественный подход.

**Конкретное конечное состояние или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе:**

37. цель;
38. задача;
39. миссия;

40.видение.

**Эталоны ответов к заданиям в тестовой форме:**

Вариант I

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

Вариант II

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

Вариант III

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

Вариант IV

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

**Практическая часть:**

**Показатели оценок:**

- 1.1. - определяет методы планирования деятельности, достоинства и недостатки организации работы структурного подразделения.
- 2.1. - определяет эффективность использования типа организационной структуры управления конкретным предприятием
- 2.2. - обнаруживает достоинства и недостатки организационных структур управления предприятием, структурным подразделением
- 2.3. описывает воздействие факторов среды на деятельность организации.
- 3.1. - использует средства морального, материального стимулирования и методы мотивации в процессе организации деятельности.
- 4.1. - выбирает приемы делового общения
- 4.2. - демонстрирует навыки эффективной коммуникации, использует различные стили управления коллективом.
- 5.1. - ставит цели, формулирует задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, находит решения типовых управленческих задач в структурном подразделении.

**Практические задания:**

**Задание 1.1.** Определите наиболее оптимальный метод планирования управленческих задач:

Задача	Балансовый	Нормативный	Программно-
--------	------------	-------------	-------------

			Целевой
Обеспечить планирование кадрового обеспечения производственной деятельности на ближайшие пять лет.			
Осуществить планирование объема производства и объема потребления.			
Обеспечить прямую взаимосвязь между распределением ресурсов и достижением целей социально-экономической политики предприятия.			

2.1. - Определите эффективность использования типа организационной структуры управления конкретным предприятием

2.3. Опишите характер воздействия факторов среды на деятельность организации на примере ОГАПОУ «ЧАМТ»

№	Факторы среды	Характер воздействия
1	Трудовые ресурсы (количество, уровень образования, квалификации, культуры)	
2	Потребители	
3	Менталитет жителей (образ жизни, деятельности, психология, традиции, привычки населения)	
4	Поставщики	
5	Состояние развития конкуренции	
6	Инфляция (уровень, динамика)	
7	Уровень жизни населения (зарплата, пенсии, пособия, стипендии)	

3.1. Разрешите управленческую ситуацию:

**1. Очевидно, весьма реальным стимулом к повышению эффективности производственной деятельности являются деньги. А есть ли другие стимулы к труду?**

Эталон ответа:

Финансового вознаграждения недостаточно, чтобы заставить людей работать лучше. И никакие физически ощутимые стимулы здесь не помогут — ни отличный офис, ни внимательный шеф, ни даже доля в прибылях. Человеческие желания более многообразны.

Необходимо провести границу между мотивацией и удовлетворенностью. Последнее достичь гораздо легче, но это лишь проявление благополучия, которое всегда требует улучшения, не зная предела.

Наиболее часто используются следующие стимулы нефинансового характера:

- ◆ ответственность и достижение успеха. Они являются мотивами деятельности. При этом осознание достигнутого успеха является наградой;
- ◆ внутренняя заинтересованность в работе;
- ◆ система вознаграждений. Это стимулирует сосредоточенность;

♦ влияние других людей. Многие упорно трудятся на своих шефов, несмотря на то, что получают в награду лишь их одобрение;

♦ благоприятная рабочая среда. Плохие условия работы, неблагоприятные условия трудового соглашения и авторитарные методы руководства являются дестимулирующими факторами, особенно если сочетаются с недостаточным вознаграждением. Следует иметь в виду, что действенность стимулов многократно возрастает, если они используются в комплексе.

## 2. Несколько подчиненных не стремятся делать то, что вы от них требуете. Как направить их деятельность?

Эталон ответа:

Прежде всего, следует прояснить некоторые недоразумения, которые, похоже, имеют место. Таким образом, вы хотите сказать, что ваши подчиненные не стремятся делать то, что вы от них требуете. А вы не можете мотивировать никого, кроме самого себя. Однако вы в состоянии стимулировать в окружающих мотивирующие силы.

Имеется несколько рекомендаций для менеджеров, которые хотят повысить мотивацию подчиненных.

1) Говорите подчиненным, что вы от них хотите. Формулируйте задачи и требования к работе четко. Делайте это периодически.

2) По возможности поручайте подчиненным тот вид работы, который, по вашему мнению, принесет ему наибольшее удовлетворение и позволит ему достичь своих личных целей.

3) Работа должна быть выполнимой. Следует убедиться, что подчиненные уверены в способности выполнить работу хорошо. Если они сомневаются, то становятся демотивированными.

4) Давайте оценку тому, как подчиненные справляются с тем, что вы им поручаете. Они нуждаются в информации о том, что им продолжать делать, а что нет.

5) После выполнения работниками порученной работы вознаграждайте их, внушая, что вознаграждение дается им за работу.

4.1. Произведите анализ приведенных в таблице целей различных коммуникаций. Определите, какие из них ставят перед собой нисходящие, восходящие, горизонтальные и диагональные коммуникации, и заполните таблицу.

1	Постановка задач исполнителям	
2	Координация работ подразделений аппарата управления	
3	Получение достоверной информации о конечных результатах работы	
4	Интеграция усилий подразделений аппарата управления для решения комплексных проблем	
5	Обеспечение обратной связи о полученных заданиях	
6	Обеспечение обратной связи для оценки результатов работы	
7	Эффективное использование всех видов ресурсов в организации	
8	Разрешение межгрупповых конфликтов в организации	
9	Изучение мнения коллектива по интересующей проблеме	
10	Обмен информацией	
11	Обеспечение социальной поддержки подчиненных	
12	Инструктирование по выполнению работы	
13	Разрешение внутригрупповых конфликтов	
14	Повышение оперативности решения управленческих проблем	

Эталоны ответов:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Н	Г	В	ГД	В	НВ	НГД	ГВ	В	Г	Н	Н	НВ	НГВД

4.2. Произведите анализ приведенных в таблице помех возникающих в процессе общения. Определите проявлением, какого барьера является каждая из них. Заполните таблицу.

1	Различное понимание одних и тех же жестов людьми из разных стран	
2	Фильтрация информации	
3	Жаргон, используемый в рабочей группе	
4	Наличие большого числа уровней в структуре управления	
5	Частое употребление в речи выражений «так сказать», «вот», «так» и пр.	
6	Отсутствие у руководителя времени на то, чтобы выслушать каждого подчиненного	
7	Расстояние между общающимися более 50 метров	
8	Психологическая несовместимость общающихся	
9	Отсутствие регламентов деятельности работников и подразделений аппарата управления	
10	Различное понимание одних и тех же слов, выражений	
11	Неумение слушать собеседника	
12	Различное восприятие дистанции между общающимися представителями разных стран	

Эталоны ответов:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ком	Лич	Ком	Орган	Лич	Врем	Физич	Лич	Орган	Ком	Лич	Ком

4.3. Раскройте наименование и содержание методов управления.

Наименование метода управления	Механизм воздействия	Содержание Методов	Стимулы выполнения управленческих воздействий
	Прямой директивный	1. 2. 3. 4. 5.	Дисциплинарная ответственность
	Косвенный стимулирующий	1. 2. 3. 4.	Материальная заинтересованность
	Косвенный стимулирующий	1. 2. 3. 4.	Моральная ответственность

Определите, особенности проявления стилей управления при выполнении основных функций руководства.

Функция руководства	Авторитарный Стиль	Либеральный Стиль	Демократический стиль
Определение задач			
Постановка задач			
Активизация деятельности			
Контроль			
Оценка деятельности			
Степень свободы подчиненных при выполнении задач			
Масштаб применения метода убеждения			

Отношения руководителя с подчиненными			
---	--	--	--

5.1. Внимательно рассмотрите представленную организационную структуру управления структурным подразделением «Бухгалтерия».



Определите тип организационной структуры управления подразделением

Сформулируйте цель деятельности структурного подразделения

3. Укажите функциональный состав представленного на схеме структурного подразделения:

4. Определите границы высшего, среднего и низового менеджмента в рамках вертикального разделения труда (на схеме).

5. Разъясните основные управленческие функции каждого уровня управления

- Критерии оценивания заданий:

- Время выполнение заданий - 50 минут

За каждое правильно выполненное тестовое задание (верный ответ) ставится 1 балл, за неверный ответ - 0 баллов.

«5» - 9-10

«4» - 7-8

«3» - 5-6

«2» - 4 и менее

- Количество вариантов - 4

- Критерии оценивания выполнения практического задания:

- знание терминологии

- скорость выполнение

- способность нестандартно мыслить

- количество предложенных вариантов решения поставленной задачи.

#### IV. Распределение оценивания результатов обучения по видам контроля

Наименование элемента умений или знаний		Основные показатели оценки результата	Оценка
У-1	- определяет методы планирования деятельности, достоинства и недостатки организации работы структурного подразделения.		Оценивает/ не оценивает
У-2	- определяет эффективность использования типа организационной структуры управления конкретным предприятием - обнаруживает достоинства и недостатки организационных структур управления предприятием, структурным подразделением - определяет основные составляющие системы управления организацией; - описывает воздействие факторов среды на деятельность организации.		Оценивает/ не оценивает Обнаруживает/не обнаруживает Определяет/не определяет Описывает/ не описывает
У-3	- использует средства морального, материального стимулирования и методы мотивации в процессе организации деятельности.		Использует/ не использует
У-4	- выбирает приемы делового общения - демонстрирует навыки эффективной коммуникации - использует различные стили управления коллективом.		Выбирает/ не выбирает
У-5	- выбирает методы диагностики, решения управленческих проблем - использует различные методы управления организацией.		Выбирает/ не выбирает
У-6	- ставит цели, формулирует задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, находит решения типовых управленческих задач		Формулирует/не формулирует



	в структурном подразделении.		
3 – 1.1.1	- называет определения основных понятий менеджмента		Называет/ не называет
3 – 1.1.2	- перечисляет основные этапы становления менеджмента		Перечисляет/ не перечисляет
3 – 1.2.1	- раскрывает особенности российского менеджмента при использовании зарубежного опыта.		Раскрывает/ не раскрывает
3 – 1.2.3	- определяет цель современного менеджмента - приводит примеры, касающиеся профессиональных задач управления.		Определяет/ не определяет Приводит/не приводит
3 – 2.1.1	- формулирует понятие планирование		Формулирует/ не формулирует
3 – 2.1.2	- перечисляет основные группы методов планирования («исследования операций», прогнозирования, программно-целевые, сетевые, балансовые, ленточные, нормативные, эвристические, моделирования)		Перечисляет/ не перечисляет
3 – 3.1.1	- классифицирует организации на основании основных признаков (форма собственности, организационно-правовая форма, размер, отношение к прибыли, сектор производства и др.)		Классифицирует/ не классифицирует
3 – 3.1.2	- идентифицирует вид организационной структуры управления (бюрократические, органические) - приводит примеры организационной структуры управления конкретных предприятий		Идентифицирует/ не идентифицирует Приводит/не приводит
3 – 4.1.1	- выделяет основные этапы мотивационного процесса		Выявляет/ не выявляет
3 – 4.1.2	- определяет меры морального, материального стимулирования сотрудников		Определяет / не определяет
3 – 5.1.1	- определяет место, роль и значение АПК в структуре национального хозяйства страны		Определяет / не определяет
3 – 5.1.2	- формулирует цели, задачи, связанные с реализацией профессиональных функций бухгалтера сельскохозяйственного предприятия		Формулирует/ не формулирует
3 – 6.1.1	- называет факторы макросреды - приводит примеры факторов среды способствующих и затрудняющих функционирование, развитие организации		Называет/ не называет Приводит/не приводит
3 – 7.1.1	- называет основные функции управления		Называет/ не называет

3 – 8.1.1	- классифицирует виды управленческих решений		Классифицирует/ не классифицирует
3 – 8.2.1	- называет основные правила диагностики управленческих проблем		Называет/ не называет
3 – 8.3.1	- раскрывает сущность методов разработки и оптимизации вариантов управленческих решений		Раскрывает/не раскрывает

За правильный ответ на вопросы или верное решение задачи выставляется положительная оценка — 1 балл.

За неправильный ответ на вопросы или неверное решение задачи выставляется отрицательная оценка — 0 баллов.

### *Шкала оценки образовательных достижений*

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
70 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 70	2	неудовлетворительно

## **V. Условия реализации программы учебной дисциплины**

### **5.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению**

Реализация учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета.

Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству обучающихся, рабочее место преподавателя, комплект учебно-наглядных пособий «Менеджмент».

Технические средства обучения: компьютер с лицензионным программным обеспечением и мультимедиапроектор.

### **5.2. Информационное обеспечение обучения.**

**Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы**

#### **Основные источники:**

Райченко, А. В. Менеджмент: учебное пособие / А.В. Райченко, И.В. Хохлова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 342 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-16-012233-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1043394>. – Режим доступа: по подписке.

Канцедал, С. А. Основы статистики: учебное пособие / С. А. Канцедал. — М.: ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. — 192 с.: ил. — (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0439-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003853>.

Виханский, О. С. Менеджмент: учебник для средних специальных учебных заведений / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Магистр : ИНФРА-М, 2021. - 288 с. - ISBN 978-5-9776-0085-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1185615>.

#### **Дополнительная литература**

Грибов, В. Д. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / В.Д. Грибов, Л.П. Никитина. -М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019.

Погодина, Т. В. Инновационный менеджмент : учебник / Т.В. Погодина, Т.Г. Попадюк, Н.Л.Удальцова. — Москва : ИНФРА-М, 2019.