

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РД
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РД
«КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»**

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе

А.Л. Джалилова

А.Л. Джалилова

подпись

ФИО

« 2 »

09

2023 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ОП.12 МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

специальность 09.02.07 «Информационные системы и программирование»

Дербент 2023

Организация – разработчик:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД «Колледж экономики и права»

Разработчики:

Казибекова Н.Р., преподаватель экономических дисциплин ГБПОУ РД «КЭиП»

Одобрена на заседании цикловой (предметной) комиссии профессиональных дисциплин и модулей по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование»

Протокол № 1 от « 28 » 08 2023 г.

Председатель комиссии ГТХ / Гюльмагомедов Т.Х /

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ
ПРОВЕРКЕ

3. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

4. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения учебной дисциплины ОП.12 «Менеджмент в профессиональной деятельности» профессиональной образовательной программы по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование».

В результате освоения учебной дисциплины ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС СПО по специальности следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональную компетенцию, и общими компетенциями:

Код ПК, ОК	Умения	Знания
<p>ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 9,</p> <p>ПК 9.7, ПК 9.10, ПК 11.1</p>	<p>Управлять рисками и конфликтами Принимать обоснованные решения Выстраивать траектории профессионального и личностного развития Применять информационные технологии в сфере управления производством Строить систему мотивации труда Управлять конфликтами; Владеть этикой делового общения Организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности</p> <p>Выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования; определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности; презентовать бизнес-идею; определять источники финансирования</p>	<p>Функции, виды и психологию менеджмента Методы и этапы принятия решений Технологии и инструменты построения карьеры Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности Основы организации работы коллектива исполнителей; Принципы делового общения в коллективе Основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов; порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты</p>

После изучения учебной дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие личностные результаты:

Код ЛР	Характеристика ЛР
ЛР 2	Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.
ЛР 4	Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде лично и профессионально конструктивного «цифрового следа».

ЛР 13	Экономически активный, предприимчивый, готовый к самозанятости.
ЛР 14	Мотивированный к освоению видов профессиональной деятельности.
ЛР 15	Открытый к текущим изменениям в мире труда.
ЛР 16	Сохраняющий национально - культурную идентичность в условиях поликультурного образовательного пространства.
ЛР 17	Стрессоустойчивость, коммуникабельность.
ЛР 18	Отношение к профессиональной деятельности как возможности участия в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем
ЛР19	Сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной деятельности.

Оценочные средства включают контрольные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации.

Итоговой формой аттестации по учебной дисциплине является *дифференцированный зачет*.

Студенты допускаются к дифференцированному зачету при наличии результатов текущей аттестации, предусмотренных учебным планом соответствующего семестра.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ

№ п/п	Модули (темы) дисциплины* в ходе текущего контроля, вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен с указанием семестра)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства (краткое описание с указанием количества вариантов, заданий и т.п.)
Тема 1. Сущность и характерные черты современного менеджмента			
1	Понятие менеджмента. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности. Цели и задачи управления организациями.	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1, ПК	Заполнение таблицы по научным школам. Ситуационная задача.
2	Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1, ПК	Опрос – дискуссия. Решение кроссворда.
3	История развития менеджмента.	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1, ПК	Опрос – дискуссия.
Тема 2. Основные функции управления			
4	Принципы планирования. Виды планирования. Основные этапы планирования.	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1, ПК	Опрос – дискуссия. Заполнение таблицы по определению полномочий.
5	Виды предварительный, текущий, заключительный. Основные этапы контроля. Типы организационных конфликтов. Методы управления конфликтами. Природа и причины стресса	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1, ПК	Опрос – дискуссия. Определение типов организационных структур.
Раздел 3. Руководство и обеспечение эффективности деятельности организации			
6	Сущность управления персоналом. Теоретические предпосылки процесса управления персоналом на основе передового отечественного и зарубежного опыта.	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1, ПК	Опрос – дискуссия.
7	Сущность отбора персонала. Современные формы и методы отбора персонала. Организация собеседование с персоналом. Подбор и оценка персонала. Порядок проведения инструктажа сотрудников	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1, ПК	Опрос – дискуссия. Составление таблицы с характеристикой методов управления.
Тема 4. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности			

8	Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09, ПК 11.1, ПК	Опрос – дискуссия. Опрос. Деловая игра. Ролевая игра «Деловая беседа»
---	---	---	---

3. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины «Менеджмент в профессиональной деятельности» осуществляется преподавателем в процессе проведения: практических занятий, тестирования, опроса, решения задач, выполнения студентами самостоятельной работы, индивидуальных заданий и т.д.

Тестирование направлено на проверку владения терминологическим аппаратом и конкретными знаниями в области по дисциплине. Тестирование занимает часть учебного занятия (10-30 минут), правильность решения разбирается на следующем занятии.

На практических занятиях осуществляется защита представленных рефератов (докладов, проектов), творческих работ или выступлений студентов.

Практические занятия проводятся в часы, выделенные учебным планом для отработки практических навыков освоения компетенциями, и предполагают аттестацию всех обучающихся за каждое занятие.

Собеседование посредством использования устного опроса на занятии позволяет выяснить объем знаний студента по определенной теме, разделу, проблеме.

Доклад, сообщение является продуктом самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Продуктом самостоятельной работы студента, является и реферат, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Формы и методы оценивания

Предметом оценки освоения дисциплины являются умения, знания, общие компетенции, способность применять их в практической деятельности и повседневной жизни.

№	Тип (вид) задания	Проверяемые знания и умения	Критерии оценки
1	Тесты	Знание основ менеджмента	«Отлично» - 100 – 90% правильных ответов «Хорошо» - 89 - 80% правильных ответов «Удовлетворительно» - 79 – 70% правильных ответов «Неудовлетворительно» - 69% и менее правильных ответов
2	Устные ответы	Знание основных понятий, законов, принципов и методов менеджмента.	Устные ответы на вопросы должны соответствовать требованиям ГОСТа, учебных пособий, конспектов лекций по ДОУ
3	Практические работы	Умения самостоятельно выполнять практические задания, сформированность общих компетенций.	Выполнение практически всей работы (не менее 80%) – положительная оценка

4	Самостоятельная работа	Знание основ менеджмента в соответствии с пройденной темой, умение их применения при выполнении самостоятельных творческих заданий.	Самостоятельная работа состоит из подготовки рефератов, тестов, кроссвордов, творческих проектов, оформления документов «Отлично» - полностью выполненное задание, тема раскрыта «Хорошо» - небольшие недочеты в раскрытии темы и ее понимании «Удовлетворительно» - не полностью выполненное задание и допущены ошибки «Неудовлетворительно» - полностью отсутствует задание
5	Проверка конспектов (рефератов, творческих работ)	Умение ориентироваться в информационном пространстве, составлять конспект. Знание правил оформления рефератов, творческих работ.	Соответствие содержания работы, заявленной теме, правилам оформления работы.

КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ОТВЕТОВ НА УСТНЫЕ ВОПРОСЫ

Критерии оценивания	Оценка/зачет
Оценка «5» (отлично)	1) полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.
Оценка «4» (хорошо)	студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
Оценка «3» (удовлетворительно)	ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
Оценка «2» (неудовлетворительно)	студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Критерии оценки учебных действий студентов по овладению первичными навыками при проведении деловых игр и тренингов.

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Хорошо	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
Удовлетворительно	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым “удовлетворительно”.

3.1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ

3.1.1. ТЕМЫ ГРУППОВЫХ И/ЛИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ/ПРОЕКТОВ

Тема 1. Сущность и характерные черты современного менеджмента

1. Понятие менеджмента. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности. Цели и задачи управления организациями. История развития менеджмента.

Цель: Выявление уровня усвоения материала по теме «Основные теории менеджмента».

Средства обучения: ПК, Интернет ресурсы

Задание 1:

Изучив этапы развития менеджмента, продолжите заполнение таблицы:

Научные школы и подходы в менеджменте.

Направление, вклад направления.	Представители
Школа научного управления Анализ содержания работы и способов её выполнения. Нормирование труда. Использование материального стимулирования. Работа с кадрами (отбор, переквалификация и т.п.)	(1885 – 1920 гг.) Ф. Тейлор Ф. Гилберт Г. Гнат
Классическая (административная)	школа управления (1920 – 1950 гг.)

Задание 2. Мацусита Коносуке, руководитель японской компании, носящей то же имя, так образно говорит о различии восточного и западного менеджмента:

«Для вас (Запада) сущность менеджмента заключается в том, чтобы донести идеи, возникшие в головах боссов, до рук рабочих. Для нас менеджмент заключается в мобилизации интеллектуальных ресурсов всех сотрудников фирмы. Сегодня компания может выжить, только используя умственную энергию всех её работников».

Как вы понимаете слова сказанные Мацусита Коносуке?

Задание 3.* Принято считать, что американская модель менеджмента характеризуется ярко выраженным индивидуализмом при принятии менеджерами решений, организации контроля, взятии ответственности, разработке системы оплаты труда.

Для многих американских менеджеров свойствен подход к человеку как к рабочей силе.

Материальный интерес, жесткая конкуренция, победа сильного над слабым - главные движущие силы в погоне за прибылью.

Тема 2. Основные функции менеджмента

1. Планирование

Задание 1.

Для реализации планов предприятия, фирмы организаций каждый из работников должен выполнить конкретные задачи, вытекающие из целей организаций. В связи с этим руководство, прежде всего обязано найти эффективный способ сочетания особенностей поставленных задач и черт характеров решающих их людей. Постановка целей и разработка, соответствующих политики, стратегии, процедур и правил способствуют оптимальному решению задач. Существенную роль здесь также играют мотивация и контроль. Всё это обеспечивается путём делегирования полномочий, повышения ответственности исполнителей и выполнения организационных полномочий.

Делегирование означает передачу задач и полномочий, которыми обладает руководитель, другому лицу с учётом его возможностей. Руководитель не может (и не должен) один выполнить все функции организации. Если задача не делегирована другому человеку, руководитель выполнить их сам. Однако его время и способности ограничены. Поэтому сущность управления заключается в умении «добиваться выполнения работы другими».

Для того чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо понять делегированные ему задачи и отвечать за удовлетворительные результаты их решения.

Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определённых задач. Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего её в данный момент.

2. Построение организаций.

Задание для самостоятельной работы:

Для выбранного предприятия (организации) разработайте проект организационной структуры. Для этого:

1. Укажите задачи, которые необходимо реализовать для достижения поставленной цели
2. Укажите все функции, которые необходимо выполнять для достижения задач.
3. Укажите управленческие звенья и исполнителей, которые будут выполнять указанные функции.
4. Распределите все управленческие звенья по управленческим уровням.
5. Распределите всех исполнителей.
6. Изобразите на рисунке схему организационной структуры.
7. Укажите тип организационной структуры, ее преимущества и недостатки.

3. Мотивация

Задание 1.

Приведите наиболее удачные, на Ваш взгляд, определения следующих понятий: *Потребность, Мотив, Мотивирование, Стимул, Стимулирование*

Задание 2.

Укажите стрелками, какие факторы относятся к внутренней, а какие – к внешней мотивации.

Заработная плата

Условия работы

Дополнительные льготы и выплаты

Продвижение по службе

Содержание работы

Результаты деятельности

Понимание цели деятельности

Стиль управления

Факторы внутренней мотивации

Факторы внешней мотивации

Задание 3.

Прочитайте описание ситуации. Найдите в поведении участников ситуации подтверждение теории А. Маслоу, Д. Мак – Клелланда, Ф. Герцберга.

Студенческие друзья Сергей, Андрей и Глеб, не видевшиеся десять лет со дня окончания университета, после вечера встречи однокурсников решили побеседовать, вспомнить студенческие годы и рассказать о том, как у них идут дела сейчас. Вспоминания не заняли очень много времени, разговор о текущей жизни представлял гораздо больший интерес.

«Мне ужасно надоела моя работа», - сказал Глеб. «Сначала, когда я пришел в издательство, казалось, меня ждет интересная и разнообразная работа. Поначалу все так и было, пока я не стал начальником отдела. Теперь я потонул в море административной работы, должен отдавать команды подчинённым, что мне доставляет мало удовольствия. И домой прихожу, когда мои уже спят. С друзьями встретиться некогда. Я согласен получать меньше, лишь бы быть более свободным и иметь меньше ответственности. Может быть, кому – то и нравится командовать. Но, это видно не для меня».

«Не знаю, достаточно ли тебе твоей зарплаты. А я совсем не удовлетворён тем, сколько платят мне. Хотя денег на жизнь мне хватает. Но не это самое главное. Я уже работаю пять лет в институте, все меня знают, участвовал в написании нескольких монографий, а получаю столько же, сколько и племянник директора, который только в этом году пришел к нам после окончания заочного института. Я надеялся сделать быструю карьеру. Но почти не вижу никого движения кадров, на руководящие должности, в основном, принимают со стороны. При первой же возможности получить продвижение на стороне - уйду»

«Удивительные вы люди. Все о деньгах, да о карьере. Как будто ничего другого на работе нет. Конечно, когда я сразу после университета получал гроши, было плохо. Но сейчас зарплата нормальная, однако, радости от этого я не испытываю, сидят пять человек в тесной комнате, мой сосед курит бес прерывно и выходить из комнаты не собирается. Начальник вечно лезет со своими рекомендациями. Я его голос уже слышать не могу. Единственное, что удерживает, так это то, что работа интересная, а также то, что в последнее время получаю

хорошие результаты. Ну и жена будет против, если я уйду. Все же садик, больница и путёвки к отпуску почти бесплатные. Так что приходится мириться. А что поделаешь – надо думать о будущем», - так закончил свой монолог Андрей.

Выводы:

4. Контроль

Задание 1.

Разработайте проект реализации трех видов контроля: предварительного, текущего и заключительного. Результаты оформите в таблице:

Вид контроля	Мероприятия в рамках вида контроля	Использование результатов контроля
Предварительный: - отбор кандидата на вакантную должность в выбранном вами ранее предприятии (должность указать)	1. 2. 3. 4.	
Текущий: - контроль за состоянием трудовой дисциплины на вашем предприятии	1. 2. 3. 4.	
Заключительный: - анализ товарооборота за год (выручки от реализации услуг, товаров)	1. 2. 3. 4.	

Вопросы:

1. Какие из взаимоотношений (традиционные или новые) более эффективны в деловых кругах?
2. Не снижается в глазах подчинённых авторитет менеджера при использовании им новых взаимоотношений?
3. Как совместить требовательность к подчинённому и добрые с ним отношения?
4. В чём особенность взаимоотношений между руководителями и подчинёнными в России?

Тема. Стил ь руководства и управления персоналом

Задание 1.

Создать таблицу методов управления и дать основные характеристики по следующим видам воздействия:

1. Основа применения
2. Подходы к реализации
3. Требования к субъекту
4. Организационное воздействие
5. Административное воздействие
6. Материальное воздействие
7. Моральное воздействие.

Задание 2

Перечислить какими чертами характера должен обладать современный менеджер. Как вы это прокомментируете: «Успех и неудачи предприятия – это в первую очередь успехи и неудачи менеджмента. Если предприятие работает плохо и нерентабельно, его хозяин меняет нерабочих, а менеджера.»

Тема. Управление конфликтом

Ситуационный анализ «Выбор Ирины»

Перед Ириной стояла дилемма, как ей поступить? Недавно она начала работать в одной консультационной бухгалтерской фирме и уже столкнулась с проблемой, которая могла повлиять на ее будущие отношения в фирме. В ходе аудита одной компании она обнаружила, что большая сумма денег, в действительности выплаченная работникам этой компании, не была проведена, как положено, через фонд заработной платы. Такая практика являлась достаточно распространенной во многих коммерческих и государственных структурах и помогала скрыть существенную часть наличности от налогов.

Ирина считала, что эта практика является неправильной и незаконной и должна получить соответствующее отражение в аудиторском отчете. Она подняла этот вопрос в разговоре с Николаем, старшим в ее аудиторской группе. Он признал, что такая проблема в целом существует, но ничего не сделал, чтобы продвинуться в ее разрешении дальше. Николай предложил Ирине поговорить с руководителем фирмы, если ее что-то в этом деле не удовлетворяет.

Прежде чем идти к руководителю, Ирина долго думала об этой проблеме. На занятиях по аудиту, которые она продолжала посещать и которые периодически проводились фирмой, упор делался на этику профессионального аудита и на приверженность ее фирмы высоким этическим стандартам.

Это ее окончательно убедило в необходимости встречи с руководителем фирмы. Однако визит к руководству оказался неудачным. Алексей Петрович, директор фирмы, согласился с тем, что обнаруженная Ириной практика вообще-то не является правильной. Вместе с тем он отметил, что и другие клиенты, с которыми им приходилось иметь дело, поступали подобным образом. Алексей Петрович пошел даже на то, что сказал Ирине о возможности потери клиента в том случае, если обнаруженный ею факт найдет отражение в аудиторском отчете. Он

дал понять, что его такой исход дела мало устраивает. От этой встречи у Ирины осталось ощущение, что, если она пойдет в разрешении проблемы дальше, то непременно приобретет себе врага. Состояние неудовлетворенности и беспокойства у нее не проходило, и она решила обсудить эту проблему с кем-нибудь из коллег.

Ирина обратилась к Борису и Михаилу, работавшим в фирме уже около двух лет. Оказалось, что они и раньше сталкивались с подобными случаями в своей аудиторской работе. Они были удивлены, что Ирина обратилась к директору фирмы, минуя своего непосредственного руководителя - начальника отдела аудита. Борис и Михаил обратили ее внимание на то, что если она настоит на своем, то им не избежать неприятностей. Они признали, что в сущности действия клиентов были неверными, но они не решались отражать это в аудиторских отчетах. К этому их подталкивало знание факта, что руководство фирмы смотрит на это "сквозь пальцы". Поэтому они не хотели создавать проблемы. Борис и Михаил призвали Ирину быть членом "команды" и снять этот вопрос.

Перед Ириной встал выбор. В принципе она могла бы настоять на своем через голову своего непосредственного начальника. Она понимала, что если даже она будет прощена, ей сразу придется сменить работу. И что совершенно точно, ее действия будут не по душе ее коллегам. Конечно, можно было бы просто забыть о случившемся и ничего не делать. При таком исходе, как она считала, сотрудники фирмы остались бы довольны и это, может быть, помогло ей сделать карьеру в фирме. Единственной проблемой, с которой ей по-прежнему пришлось бы иметь дело, оставалась совесть. Времени для решения было совсем мало.

Вопросы к конкретной ситуации.

1. Какого типа межличностные конфликты имеют место в ситуации? Объясните и подтвердите фактами.
2. Имеется ли в описанном в ситуации конфликте конструктивная сторона? Если да, то в чем она выражается?
3. Имеются ли в ситуации конфликты других уровней, кроме межличностного? Какие? Объясните и подтвердите фактами.
4. Какой стиль разрешения межличностного конфликта был использован каждым из участников событий? Подтвердите фактами.
5. Как вы предложили бы поступить Ирине в данной ситуации?

Тема 4. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности

Задание: Деловая игра «Оцените свои коммуникационные способности».

Усадите перед собой группу получателей сообщения и дайте им по листу бумаги. Описывайте представленное изображение таким образом, чтобы получатели смогли воспроизвести на своих листах по возможности точную его копию.

Отправитель сообщения не может делать уточнения ни словами, ни жестами.

После завершения передачи сообщения сверьте полученные зарисовки с оригиналами и сделайте выводы о своих коммуникационных способностях.

Ответьте на вопросы:

1. Назовите коммуникационные барьеры, явившиеся причиной отклонений результата от эталона.

2. Сформулируйте рекомендации для отправителя информации по преодолению коммуникационных барьеров.

Задание 1. Подготовка к ролевой игре «Деловая беседа».

Учебная группа делится на пары, каждая из которых демонстрирует деловую беседу С ЗАРАНЕЕ ЗАПЛАНИРОВАННЫМИ ОШИБКАМИ (нарушение принципов делового общения, несоблюдение условий ведения беседы, несоблюдение последовательности этапов деловой беседы).

Для подготовки деловой беседы предлагаются следующие направления и темы:

1. Беседа бухгалтера с налоговым инспектором. Тема: Несогласие бухгалтера с отдельными замечаниями, указанными в акте проверки.
2. Беседа главного бухгалтера и бухгалтера. Тема: Ошибки бухгалтера при начислении заработной платы.
3. Беседа руководителя предприятия и главного бухгалтера. Тема: Расширение штата бухгалтерии.
4. Беседа руководителя предприятия и главного бухгалтера. Тема: Необходимость повышения квалификации работников бухгалтерии.
5. Беседа главного бухгалтера и кассира предприятия. Тема: Недостаточная внимательность кассира при проверке наличия необходимых реквизитов на приходных кассовых ордерах и расходных документах, а также указанных в этих документах приложений (заявления, накладные, счета, справки и др.).
6. Беседа главного бухгалтера и работника предприятия. Тема: Излишне выплаченные работнику суммы и способы их возврата.
7. Беседа главного бухгалтера и начальника отдела продаж. Тема: Требование главного бухгалтера к предоставлению определенных документов, заполненных определенным образом, в определенные сроки.

При демонстрации деловой беседы рабочей группой остальные обучающиеся являются наблюдателями, задача которых заключается в выявлении ошибок.

Наблюдатели заполняют «Листок наблюдения», на основании которого формулируют предложения по повышению эффективности деловой беседы.

Задания для оценки освоения

Темы 4 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности

Типовые вопросы для устного опроса

1. Разрешением каких проблем занимается менеджер?
2. Назовите управленческие роли менеджера.
3. Дайте характеристику деятельности такой роли менеджера, как распространитель.
4. Назовите три основных уровня менеджмента.
5. Какие типы менеджеров в зависимости от принадлежности к тому или иному уровню управления выделяют?
6. Перечислите тех, кого относят к менеджерам среднего звена.

7. Охарактеризуйте виды управленческого мастерства.
8. Какие профессионально важные качества менеджера?
9. Какие существуют методы оценки профессионально важных качеств менеджера?
10. Сколько этапов можно выделить в деловой карьере менеджера? Охарактеризуйте их.

3.1.2 Тестовые задания

Тест по теме «Понятие и сущность менеджмента»

Вариант 1

1. «Менеджмент» - это:
 - а) любая управленческая деятельность;
 - б) система программно-целевого управления, перспективного и текущего планирования, организации производства и реализации продукции;
 - в) наука, изучающая социальные отношения в процессе управления;
 - г) предпринимательская деятельность

2. Кто является создателем школы «научного менеджмента» ?
 - а) А. Смит
 - б) А.Македонский
 - в) Ф.Тейлор
 - г) Платон

3. Принцип индивидуализма, быстрая оценка результата труда, ускоренное продвижение по службе, ориентация управления на отдельную личность характерны для:
 - а) американской модели менеджмента;
 - б) японской модели менеджмента;
 - в) немецкой модели менеджмента;

4. К высшему уровню менеджеров относятся:
 - а) руководители подразделов, секторов, бригад, групп;
 - б) руководители управлений, отделов, цехов;
 - в) генеральные директора, директора, члены правления предприятия.

5. «Организация, обладающая правом юридического лица, цели деятельности которой закреплены в учредительных документах, а функционирование — в

нормативных актах, соглашениях и положениях ..» относится к виду организации:

- а) формальной ;
- б) корпоративной;
- в) неформальной.

6. Некоммерческой организацией называется:

- а) организации, не имеющие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющие полученную прибыль между участниками организации;
- б) организации, деятельность которых направлена на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг;
- в) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

7. На какие виды делятся организации по организационно-правовой форме?

8. На какие виды делятся организации по характеру сочетания науки и производства?

9. Перечислите цели менеджмента.

10 Охарактеризуйте японскую модель менеджмента.

Вариант 2

1. Понятию «менеджер» соответствуют характеристика:

- а) хозяин предприятия;
- б) профессионально подготовленный наемный управляющий;
- в) инженер или экономист, занятый управлением;
- г) предприниматель.

2. Кто развил теорию и практику управления войсками?

- а) А. Смит
- б) А.Македонский
- в) Ф.Тейлор
- г) Платон

3. Широкое распространения привлечения широких слоев населения к участию в собственности корпораций, использование налоговых льгот для акционерных обществ и массовых вкладчиков характерно для:

- а) американской модели менеджмента;
- б) японской модели менеджмента;
- в) немецкой модели менеджмента;

4. К среднему уровню менеджеров относятся:

- а) руководители подразделов, секторов, бригад, групп;
- б) генеральные директора, директора, члены правления предприятия.
- в) руководители управлений, отделов, цехов;

5. «Спонтанно возникающая группа людей, достаточно регулярно вступающих во взаимодействие друг с другом ..» относится к виду организации:

- а) формальной ;
- б) корпоративной;
- в) неформальной.

6. Коммерческой организацией называется:

- а) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей;
- б) организации, деятельность которых направлена на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг;
- в) организации, не имеющие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющие полученную прибыль между участниками организации.

7. На какие виды делятся организации по целевому назначению?

8. На какие виды делятся организации по числу стадий производства?

9. Перечислите задачи менеджмента.

10. Охарактеризуйте американскую модель менеджмента.

Тест по теме: «Основные функции менеджмента»

ВАРИАНТ 1

1. Одной из основных функций менеджмента является:

- А. наблюдение за ходом производства;
- В. методическое обеспечение принятия решений;

- C. планирование;
 - D. издание приказов и распоряжений.
2. В теории менеджмента под _____ понимается передача задач управления и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение на основе использования полученных полномочий...
- A. делегированием;
 - B. централизацией;
 - C. децентрализацией;
 - D. «маятником концентрации».
3. Что не входит в пирамиду потребностей А.Маслоу?
- A. потребность в принадлежности;
 - B. потребность в самовыражении;
 - C. потребность во власти;
 - D. потребность в безопасности.
4. Теории мотивации, которые основываются на внутренних потребностях человека
- A. содержательные;
 - B. процессуальные;
 - C. комплексные;
 - D. двухфакторные.
5. Сопоставление достигнутых результатов с запланированными:
- A. мотивация;
 - B. контроль;
 - C. планирование
 - D. организация.
6. Своевременно выявить и скорректировать отклонения, возникающие в ходе работы – это задача контроля
- A. предварительного;
 - B. текущего;
 - C. заключительного;
 - D. все ответы верны.
7. «Теория справедливости» утверждает, что...
- A. человек надеется, что выработанный им тип поведения приведет к удовлетворению его потребностей;

- В. достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей;
- С. люди сопоставляют затраченные усилия с вознаграждением и соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Несправедливость вызывает психологическое напряжение;
- Д. все ответы верны

8. Контроль, который показывает, каких результатов добились люди, вскрывает упущения и недостатки в работе...

- А. предварительный;
- В. заключительный;
- С. текущий;
- Д. все ответы верны.

9. Факторы, влияющие на процесс мотивации, разделил на гигиенические и мотивирующие ...

- А. МакКлеланд
- В. Лайкерт
- С. Гилбрет
- Д. Герцберг

10. Напишите основные характеристики теории Макгрегора, основанной на отношении человека к труду.

ВАРИАНТ 2

1. Стадия процесса управления, на которой определяются цели организации, необходимые средства, а также разрабатываются эффективные методы их достижения:

- А. мотивация;
- В. контроль;
- С. планирование;
- Д. организация.

2. Стратегическое планирование - это:

- A. набор действий и решений по достижению целей;
- B. перспективный план мероприятий;
- C. желательное конечное состояние организации;
- D. выбор способа достижения целей.

3. Мотивация - это

- A. распределение ролей, ответственности и подотчетности между различными подразделениями;
- B. побуждение себя и других к деятельности;
- C. сопоставление достигнутых результатов с запланированными;
- D. стадия процесса управления, на которой определяются цели организации.

4. Миссия организации - это...

- а) основные задачи, цели организации;
- б) смысл, причина существования организации;
- в) основные задачи, цели структурных подразделений;
- г) конечный результат.

5. Предварительный контроль осуществляется

- A. до начала осуществления работ;
- B. в ходе осуществления работ;
- C. после того, как работа выполнена;
- D. все вышеперечисленное верно.

6. Составлении стандартов, нормативов до начала выполнения работ – это цель контроля

- A. текущего
- B. заключительного;
- C. предварительного;
- D. все ответы верны

7. Функция процесса управления, заключающаяся в установлении постоянных и временных взаимосвязей между подразделениями –

- A. мотивация;
- B. контроль;
- C. планирование;

D. организация.

8. Теория мотивации, основанная на потребностях высшего уровня причастности, успехе, власти:

- A. Ф. Герцберга;
- B. А. Маслоу;
- C. Мак Клелланда;
- D. Портера-Лоулера.

9. Кто в своей теории мотивации выделил два типа работников: X и Y ?

- A. Портера-Лоулера
- B. Макгрегора
- C. У. Оучи
- D. *А. Гастева*

10. Напишите основные характеристики теории справедливости Джона Адамса.

4. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Итоговой формой аттестации дисциплины является *дифференцированный зачет*, который осуществляется в два этапа: проверка теоретических знаний (экзаменационных вопросов) и практических умений (решение практических задач).

Дифференцированный зачет по учебной дисциплине проводится в тестовой форме. После решения теста обучающийся выполняет практическое задание. К сдаче дифференцированного зачета допускаются обучающиеся, выполнившие задания практических занятий и получившие оценки не ниже «удовлетворительно» по результатам текущей аттестации.

Вопросы для дифференцированного зачета по дисциплине «Здания и сооружения».

1. История развития менеджмента.
2. Цели, задачи и основные функции менеджмента.
3. Школы менеджмента. Школа научного управления. Административная школа.
4. Школы менеджмента. Школа человеческих отношений. Количественная школа.
5. Характерные особенности Японского менеджмента
6. Характерные особенности Американского менеджмента.
7. Типы структур организаций.
8. Линейная и линейно-штабная организационные структуры.
9. Функциональная и дивизиональная организационные структуры.
10. Понятие «организации», классификация организаций по ряду признаков.
11. Внутренняя среда организации.
12. Внешняя среда организации.
13. Цикл менеджмента. Функции менеджмента.
14. Функция планирования в менеджменте.
15. Стратегическое планирование (определение, направления и этапы).
16. Tактическое и оперативное планирование.
17. Функция мотивации в менеджменте.

- 18.Содержательные теории мотивации.
- 19.Процессуальные теории мотивации.
- 20.Теории мотивации, основанные на отношении человека к труду.
- 21.Функция организации в менеджменте (определения, этапы).
- 22.Функция контроля в менеджменте.
- 23.Методы менеджмента (определение, группы методов).
- 24.Экономические методы менеджмента.
- 25.Административные (организационные) методы менеджмента.
- 26.Социально- психологические методы менеджмента.
- 27.Стили управления (Курт Левин, МакГрегор, Ренсис Лайкерт).
- 28.Стили управления. Концепция подхода к эффективному руководству по показателям Блэйка и Мутона.
29. Деловое общение.
- 30.Формы делового общения.
- 31.Управление конфликтами. Типы конфликтов. Уровни конфликтов.
- 32.Управление конфликтами. Структурные методы управления конфликтами.
- 33.Управление конфликтами. Межличностные методы управления конфликтами.
- 34.Методы принятия управленческого решения.
- 35.Принятие управленческого решения.
- 36.Особенности деятельности в сфере информационных систем и программирования.
- 37.Этапы принятия управленческого решения.
- 38.Составление плана деловой беседы с заказчиком .

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133600552358087161194895262509558337786447861787

Владелец Гайдаров Насир Алиевич

Действителен с 22.03.2024 по 22.03.2025