

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЁЖНОЙ
ПОЛИТИКИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Краснодарский политехнический техникум»

Комплект контрольно-оценочных средств
для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по
МДК 04.01 Основы менеджмента, управление персоналом
для специальности 54.02.01 Дизайн (по отраслям)

2023 г.

2 КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Задания для проведения рубежной аттестации в виде административной контрольной работы в форме тестов.

Тест 1

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.
2. Управленческий персонал включает:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) сезонных рабочих;
 - в) младший обслуживающий персонал;
 - г) руководителей, специалистов;
 - д) основных рабочих.
3. К японскому менеджменту персонала не относится:
 - а) пожизненный наем на работу;
 - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
 - в) коллективная ответственность;
 - г) неформальный контроль;
 - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
 - а) «Экономика труда»;
 - б) «Транспортные системы»;
 - в) «Психология»;
 - г) «Физиология труда»;
 - д) «Социология труда».
5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
 - а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
 - б) найма рабочих на предприятие;
 - в) отбора персонала для занимания определенной должности;
 - г) согласно действующему законодательству;
 - д) достижения стратегических целей предприятия.
6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
 - а) на разработку новых видов продукции;
 - б) на определение стратегического курса развития предприятия;
 - в) на создание дополнительных рабочих мест;
 - г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
 - д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.
7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

Тест 2

1. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

2. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

3. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

4. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

5. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

6. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.

7. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

8. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

9. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

10. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

Тест 3

1. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

2. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
 - б) классическая школа или школа административного управления;
 - в) школа человеческих отношений;
 - г) школа науки о поведении;
 - д) школа науки управления или количественных методов.
3. Кадровый потенциал предприятия – это:
- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - б) совокупность работающих специалистов;
 - в) совокупность устраивающихся на работу;
 - г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.
4. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
 - в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
 - г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
 - д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.
5. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- а) теория нужд А. Маслоу;
 - б) теория ожидания В. Врума;
 - в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
 - г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
 - д) теория двух факторов Ф. Гецберга.
6. Валентность согласно теории В. Врума - это:
- а) мера вознаграждения;
 - б) мера ожидания;
 - в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижении результатов;
 - г) мера ценности или приоритетности;
 - д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.
7. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории нужд А. Маслоу;
 - б) теории ожидания В. Врума;
 - в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
 - г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда;
 - д) теории равенства С. Адамса.

Тест 4

1. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
 - а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
 - г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
 - д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
2. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
 - а) Б. Ф. Скиннера;
 - б) С. Адамса;
 - в) В. Врума;
 - г) модель Портера — Лоулера;
 - д) Ф. Герцберга.
3. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
 - а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
 - б) человек ответственный;
 - в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - г) человек стремится делегировать полномочия;
 - д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.
4. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?
 - а) физиологические;
 - б) защищенности и безопасности;
 - в) принадлежности и причастности;
 - г) признание и уважение;
 - д) самовыражение.
5. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:
 - а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
 - б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
 - в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
 - г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
 - д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;
6. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:
 - а) две;
 - б) три;
 - в) четыре;
 - г) пять;

- д) шесть.
7. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:
- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
 - б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
 - в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
 - г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
 - д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.
8. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?
- а) «стиль поддержки»;
 - б) «инструментальный» стиль;
 - в) стиль ориентированный «на достижение»;
 - г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
 - д) стиль «предлагать».
9. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?
- а) стиль «давать указания»;
 - б) «продавать указания»;
 - в) «информировать».
 - г) «участвовать»;
 - д) «делегировать»;
10. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:
- а) три;
 - б) четыре;
 - в) пять;
 - г) шесть;
 - д) семь.

Тест 5

1. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Муттона), является самым эффективным?
- а) «страх перед бедностью»;
 - б) «Команда»(групповое управление) ;
 - в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
 - г) «Власть – подчинение – задача»;
 - д) «Посредине пути»;
2. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

3. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

4. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволяют удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

5. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

6. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

7. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

8. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

Тест 6

1. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

2. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

3. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

4. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

5. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;
- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;

- д) собственники интеллектуального труда.
6. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:
- а) биржи труда;
 - б) аграрные биржи;
 - в) фонды и центры занятости;
 - г) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
 - д) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);
7. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:
- а) семантические;
 - б) коммуникативные;
 - в) невербальные;
 - г) вербальные;
 - д) профессиональные.
8. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:
- а) объединение по интересам и целям;
 - б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
 - в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
 - г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
 - д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

Тест 7

1. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:
- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
 - б) коэффициент тарифной сетки;
 - в) производительность труда;
 - г) годовая заработная плата;
 - д) величина человеческого капитала.
2. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:
- а) здоровье человека;
 - б) образование;
 - в) профессионализм;
 - г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
 - д) депозитные счета в банках.
3. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

4. Разделение труда предусматривает:

- а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;
- д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

5. Нормированное рабочее время включает:

- а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;
- б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;
- в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
- г) время обслуживания рабочего места;
- д) а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

6. Норма выработки основана:

- а) на установлении норм расходов времени;
- б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;
- в) на установлении норм расходов работы;
- г) на времени обслуживания рабочего места;
- д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

Тест 8

1. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;

- б) анкетирования;
 - в) социологического опроса;
 - г) тестирования;
 - д) наблюдения.
2. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:
- а) мотив;
 - б) потребности;
 - в) притязания;
 - г) ожидания;
 - д) стимулы.
3. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:
- а) мотив;
 - б) потребности;
 - в) притязания;
 - г) ожидания;
 - д) стимулы.
4. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:
- а) различные методы стимулирования;
 - б) методы информирования;
 - в) методы убеждения;
 - г) методы административного принуждения;
 - д) экономические методы.
5. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:
- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
 - б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
 - в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
 - г) уровень организационной культуры;
 - д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

Тест 9

1. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:
- а) уровень текучести кадров;
 - б) рентабельность производства;
 - в) фонд оплаты труда;
 - г) уровень трудовой дисциплины;
 - д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

2. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

3. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;
- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

4. Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы?

- а) структурная безработица;
- б) технологическая безработица;
- в) естественная безработица;
- г) экономическая безработица;
- д) вынужденная безработица

3. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

По МДК 04.01 «Организация работы коллектива исполнителей»
промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета.

Перечень вопросов и заданий на дифференцированный зачет

1. Понятие менеджмента. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности.
2. Социально-психологический климат в коллективе.
3. Основные школы управления. Школа научного управления.
4. Улучшение условий и режима работы.
5. Поведенческие аспекты контроля.
6. Правила поведения в конфликте.
7. Роль менеджмента, его задачи и эффективность.
8. Формы планирования. Виды планов.
9. Стадии развития конфликта.
10. Власть и лидерство.
11. Процесс контроля и его задачи.
12. Деловое общение, его характеристика.
13. Этапы принятия решений: установление проблемы, выявление факторов и условий, разработка решений, оценка принятия решения.
14. Административная (классическая) школа управления.
15. Методы управления конфликтами.
16. Классификация целей организации.
17. Система информационных коммуникаций в менеджменте.
18. Управленческие решения и их виды.
19. Внешняя среда организации. Факторы среды прямого воздействия: поставщики (трудовых ресурсов, материалов, капитала), потребители, конкуренты; профсоюзы, законы и государственные органы.
20. Барьеры делового общения, их характеристика.
21. Процесс стратегического планирования: миссия и цели, анализ внешней среды, анализ сильных и слабых сторон, анализ альтернатив и выбор стратегии, управление реализацией стратегии.
22. Причины возникновения конфликтов.
23. Мотивация и иерархия потребностей.
24. Разработка структуры организации. Различные типы организационных структур.
25. Миссия организации - основное стратегическое решение.
26. Природа стресса. Фазы протекания стресса.
27. Понятие руководства и власти.
28. Основные принципы принятия управленческих решений.
29. Типы решений и требования, предъявляемые к ним.
30. Содержание основных целей организации. «Дерево целей».

31. Факторы среды косвенного воздействия: состояние экономике, политические факторы, социально-культурные факторы, международные события, научно-технический прогресс.
32. Организация как объект менеджмента.
33. Власть и влияние. Баланс власти в организации.
34. Первичные и вторичные потребности.
35. Понятие имиджа, его составные компоненты.
36. Роль стресса в жизни человека.
37. Виды рисков: предпринимательский, коммерческий и финансовый.
38. Сущность делегирования.
39. Функции менеджмента.
40. Сущности, виды и принципы планирования.
41. Индивидуальная и групповая мотивация.
42. Менеджер: его задачи в организации. Уровни управления.
43. Стиль управления и факторы его формирования.
44. Конфликты в коллективе как органическая составляющая жизни организации.
45. Виды управленческих решений.
46. Менеджер: его место и роль в организации.
47. Модель современного менеджера.
48. Способы коммуникаций в организации. Их характеристика.
49. Типичные конфликтные ситуации.
50. Цели и задачи управления организациями. Особенности управления организациями, различных организационно-правовых форм.
51. Коммуникационная сеть. Формальные и неформальные коммуникации.
52. Контроль как функция менеджмента: сущность и значение.
53. Делегирование полномочий и его роль в деятельности организации.
54. Последствия конфликтов: функциональные и дисфункциональные.

Практические задания на дифференцированный зачет

1. Ответьте на вопрос и обоснуйте свой ответ: Почему стиль руководства, ориентированный на человека, не всегда оказывается эффективным? Приведите пример вертикального разделения труда менеджеров.
2. Оказывает ли неформальная организация воздействие на развитие формальной организации? Если да, то раскройте механизм такого воздействия. Приведите пример, когда стиль руководства сдерживает развитие и вступает в противоречие с методами управления.
3. Вы - руководитель коммерческой фирмы. Вам следует организовать и провести совещание по результатам работы фирмы за прошедший год. Разработайте технологию проведения делового совещания.
4. Выберите сферу деятельности и сформулируйте предприятие с учетом экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности организации.

5. Если бы вы были руководителем низшего звена, как бы вы предпочли влиять на высшее руководство, чтобы оно приняло одну из ваших идей.

6. Составьте идеальную модель общения (с воображаемым собеседником).

Продумайте следующие действия:

1) построение контакта и налаживание отношений доверия;

2) привлечение внимания;

3) аргументация

7. Представьте, что вы заместитель руководителя предприятия. Последние решения руководителя были неверными, к тому же он отличается автократическим стилем управления. Как сказать руководителю о его ошибках?

8. Оказывает ли формальная организация воздействие на развитие неформальной организации? Если да, то раскройте механизм такого воздействия. Приведите пример, когда стиль руководства сдерживает развитие и вступает в противоречие с методами управления.

9. Приведите пример политики «кнута и пряника». Ответьте на вопрос и обоснуйте свой ответ: Почему стиль руководства, ориентированный на человека, не всегда оказывается эффективным?

10. Приведите пример «дерева решений» проблемы выбора стратегии организации для строительной фирмы.

11. Что происходит, когда не обеспечиваются элементарные условия труда работников и социальная справедливость в оплате их труда? Представьте, что вы заместитель руководителя предприятия. Последние решения руководителя были неверными, к тому же он отличается автократическим стилем управления. Как сказать руководителю о его ошибках?

12. Выберите правильный ответ и обоснуйте:

Если конфликтная ситуация преобразуется таким образом, что стороны вынуждены

Прекратить конфликтные действия, но у них сохраняется стремление достичь

первоначальных целей, то конфликт:

а) разрешен;

б) не разрешен;

в) разрешен частично.

13. Что, по вашему мнению, должна делать организация и что должен делать менеджер, если не удовлетворены потребности работников в безопасности?

Если бы вы были руководителем низшего звена, как бы вы предпочли влиять на высшее руководство, чтобы оно приняло одну из ваших идей

14. Обдумайте, какую роль в мотивации играют содержательные и процессуальные теории. Предложите варианты использования их в практике управления организацией. Что происходит, когда не обеспечиваются элементарные условия труда работников и социальная справедливость в оплате их труда?

15. Вы - руководитель производственной организации. Вам следует организовать и провести совещание по планам работы предприятия на следующий год. Разработайте технологию проведения делового совещания
16. Как организационная культура может воздействовать на регулирование конфликтных ситуаций в организации? Приведите примеры. Вы - руководитель коммерческой фирмы. Вам следует организовать и провести совещание по результатам работы фирмы за прошедший год. Разработайте технологию проведения делового совещания
17. Представьте, что вы заместитель руководителя предприятия. Последние решения руководителя были неверными, к тому же он отличается демократическим стилем управления. Как сказать руководителю о его ошибках?
18. Разработайте модель влияния менеджера на подчиненных, используя способы эмоционального и рассудочного влияния. Приведите пример, когда стиль руководства сдерживает развитие и вступает в противоречие с методами управления.
19. Перечислите проблемы и трудности, которые имеются в современных российских условиях в удовлетворении потребностей работников. Каким образом взаимосвязаны уровень образования, уровень притязаний и выбор профессии?
20. Вы - руководитель коммерческой производственной организации. Вам следует организовать и провести совещание по результатам работы предприятия за прошедший год. Разработайте технологию проведения делового совещания
21. Составьте идеальную модель общения (с воображаемым собеседником). Продумайте следующие действия:
- 1) построение контакта и налаживание отношений доверия;
 - 2) аргументация;
 - 3) привлечение внимания.
22. Представьте, что вы заместитель руководителя предприятия. Последние решения руководителя были неверными, к тому же он отличается либеральным стилем управления. Как сказать руководителю о его ошибках?
23. Приведите примеры достаточно устойчивых характеристик работы, влияющих на степень удовлетворенности человека работой. Перечислите проблемы и трудности, которые имеются в современных российских условиях в удовлетворении потребностей работников.
24. Что происходит, когда не обеспечиваются элементарные условия труда работников и социальная справедливость в оплате их труда?
25. Обдумайте, какую роль в мотивации играют содержательные и процессуальные теории. Предложите варианты использования их в практике управления организацией.
26. Перечислите проблемы и трудности, которые имеются в современных российских условиях в удовлетворении потребностей работников. Каким

3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ ИЗДАНИЙ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Библиотека КПТ:

1. П.Н. Череданова, Основы экономики и предпринимательства, учебник, ИЦ "Академия", 2019 г..
2. Г.Б.Казначевская, Менеджмент, учебник, Феникс, 2019 г
3. Управление персоналом, учебник, Зайцева Т.В., Форум, 2020 г.
4. Менеджмент, учебник, Виханский О.С., Инфра-М, 2020 г.

Электронная библиотека КПТ

1. "Управление персоналом (для СПО). Учебное пособие : учебное пособие / Н.В. Федорова. — Москва : КноРус, 2019. — 215 с.
<https://www.book.ru/book/930119>
2. "Управление персоналом : учебное пособие / А.Я. Кибанов и др. — Москва : КноРус, 2018. — 201 с. <https://www.book.ru/book/927766>
3. "Менеджмент. (СПО). Учебник : учебник / Г.Б. Казначевская. — Москва : КноРус, 2019. — 240 с. <https://www.book.ru/book/931163>
4. "Менеджмент : учебник для СПО / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под ред. Ю. В. Кузнецова. — М. : Издательство Юрайт, 2018г. <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-415252>