ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Р.ГАМЗАТОВА»
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
КАФЕДРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УМУ
_____ Р.Д.Гаджиев
«_2_» _июня_ 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОПЦ.05 ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки 46.01.03 Делопроизводитель
Квалификация: Делопроизводитель
Срок обучения по ОП: 10 мес. (очное обучение)
Форма обучения: очная
Образовательный стандарт (ФГОС) № 857 от 14.11.2023

Махачкала 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств..... 3
2. Формы и методы контроля 6
3. Оценочные средства текущего контроля 7
4. Оценочные средства для промежуточной аттестации..... 26

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины **ОП.05 ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА**.

В результате освоения учебной дисциплины **ОП.05 ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА** обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по профессии СПО 46.01.03 Делопроизводитель следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональные и общие компетенции:

ОК 01.	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;
ОК 02.	Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;
ОК 04.	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;
ОК 05.	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;
ОК 06.	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;
ОК 07.	Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;
ОК 09.	Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.
ПК 1.2.	Передавать документы на исполнение в подразделения с учетом резолюции руководителей организации.
ПК 1.3.	Осуществлять контроль исполнения документов в организации, в том числе с использованием автоматизированных систем.
ПК 1.6.	Осуществлять составление и оформление служебных документов на основе требований современных нормативных правовых актов.

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме ***Экзамена***

Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (объекты оценивания)	***Тип задания***
уметь: оценивать ситуацию и принимать эффективные решения, используя систему методов управления;	устный опрос, фронтальный опрос, практические

– использовать на практике методы – планирования и организации – работы подразделения и личного – трудового процесса; – учитывать особенности – менеджмента в области – профессиональной деятельности; – проводить работу по мотивации – трудовой деятельности. **знать:** – сущность и характерные черты – современного менеджмента; – принципы построения организационной структуры управления; – система методов управления; – процесс принятия и реализации – управленческих решений; – основы формирования мотивационной политики организации; – методы планирования и организации работы подразделения по профессии.	работы

2. Формы и методы контроля

2.1. В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний:

Наименование темы	Наименование контрольно-оценочного средства	
	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Раздел 1. Методологические основы менеджмента		***Экзамен***
Тема 1.1. Система менеджмента организации	Устный опрос, практическая работа	
Тема 1.2. Организация как объект управления	Устный опрос, практическая работа	
Тема 1.3. Методы менеджмента	Устный опрос, практическая работа	
Раздел 2. Функции менеджмента		
Тема 2.1. Выработка и принятие управленческих решений	Устный опрос, практическая работа	
Тема 2.2. Планирование как функция менеджмента	Устный опрос, практическая работа	
Тема 2.3. Мотивация деятельности	Устный опрос, практическая работа	
Тема 2.4. Контроль как функция менеджмента	Устный опрос, практическая работа	
Тема 2.5. Проблема лидерства в менеджменте	Устный опрос, практическая работа	

3. Оценочные средства текущего контроля

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине **ОП.05 ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА**, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций. В ходе обучения проводятся: устные опросы, самостоятельные по пройденным темам и промежуточное тестирование.

Тема для эссе
по дисциплине «**Основы менеджмента**»

«Эволюция и современные концепции менеджмента»

II. Текущий уровень контроля обучающихся осуществляется различными видами, формами, методами оценивания, это: семинары, практические занятия, дискуссии, деловые и ролевые игры, а также творческие работы, презентации проектов.

Деловая игра

«Первые дни работы руководителя в условиях трансформации социально-экономических отношений»

Цель игры:
На примере конкретных ситуаций изучить возможные варианты принимаемых решений, поступков и действий в первые дни работы вновь избранного руководителя рекламного агентства, выбрать из них наиболее оптимальные с учетом сложившихся внутри коллективных психологических отношений.

Практическое занятие
Регламентация управления
Цель занятия:
Освоить методику разработки регламентов, регулирующих работу персонала управления как взаимосвязанных групп индивидуумов.
Содержание занятия:
Используя схемы организационной структуры предприятия, структуры управления, штатное расписание предприятия, типовые регламенты разработать:

- Конкретное положение о подразделении (экономическая служба, бухгалтерия, коммерческий отдел, служба маркетинга, отдел рекламы и т.д.)
- Должностную инструкцию для конкретной должности (руководитель предприятия, главный бухгалтер, бухгалтер, маркетолог, рекламист и т.д.)

Практическое занятие
Коллективные методы принятия управленческих решений
Цель занятия:
Освоение метода «мозговой атаки» и метода «номинальной группы»
В процессе занятия решается ряд учебных задач:

- Развивается активность студентов;
- Формируется умение анализировать специальную литературу;
- Активизируется творческое мышление студентов;
- Вырабатывается способность практически оценивать различные точки зрения путем их сопоставления4
- Прививаются навыки поиска оптимального варианта решения.

Краткое содержание занятия:
Метод «мозговой атаки» - способ выдвижения идей.

1. Постановка проблемы.
2. Разминка.
3. «Мозговая атака» поставленной проблемы
4. Оценка и подбор наилучших идей.
5. Сообщение о результатах «мозговой атаки»

Метод «номинальной группы».

1. Молчаливое генерирование идей.
2. Неупорядоченное перечисление идей.
3. Уяснение идей.
4. Выбор и ранжирование наиболее важных идей.
5. Сообщение и обсуждение результатов.

Практическое занятие
Оценка результативности труда руководителей и специалистов
Цель занятия:
Изучить основные подходы к оценке результативности управленческого труда и освоить методику комплексной оценки результатов труда в сфере управления.
Содержание занятия:

1. Оценить профессиональные и личностные качества сотрудников отдела рекламы.
2. Оценить уровень квалификации работников.
3. Оценить сложность выполняемых работ.
4. Оценить результаты труда.
5. Дать комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела рекламы.
6. По итогам комплексной оценки разработать предложения по:
    - Премированию лучших сотрудников.
    - Изменению уровня должностного оклада

- Должностному продвижению работников
- Улучшению расстановки и рациональному использованию работников отдела

Повышению квалификации сотрудников отдела (выбор форм и методов работы).

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ ПО КУРСУ «МЕНЕДЖМЕНТ»

Письменные работы являются результатом самостоятельной работы студентов по курсу, они подводят итоги изучения студентами специальной литературы и умения применять полученные теоретические знания для решения практических задач в области менеджмента.

Письменные работы выполняются по следующим темам:

Письменная работа №1	Управление персоналом в системе управления предприятием. Прогнозирование и планирование в управлении персоналом.
Письменная работа №2	Управление наймом персонала. Мотивация трудовой деятельности.
Письменная работа №3	Эффективность системы управления персоналом.

Варианты письменных работ приведены в Приложении 1. Вариант письменной работы заранее согласовывается с преподавателем.

Письменная работа студента оформляется в отдельной тетради или на стандартных листах.

Отвечать желательно кратко, по существу проблемы, излагать свою собственную точку зрения, своѐ видение решения проблем.

Текст работы выполняется разборчивым почерком или печатается на машинке, компьютере.

Указывайте литературу, которую используйте при ответах на вопросы. Список рекомендованной литературы приведѐн в Приложении 2.

Дополнительную консультацию по написанию работы студент может получить у преподавателя.

Критерии оценки

5 баллов

правильный ответ на все вопросы;
полнота и обоснованность ответов;
использование дополнительной специальной литературы;
собственные выводы автора;
оформление в соответствии с ГОСТ.

4 балла

правильный ответ на все вопросы без достаточного обоснования, без использования дополнительной литературы и собственных выводов автора;

не менее 75% правильных, полных, обоснованных ответов с собственными выводами автора;

оформление в соответствии с ГОСТ.

3балла

правильный ответ на 75% вопросов без достаточного обоснования, без использования дополнительной литературы и собственных выводов автора;

не менее 50% правильных, полных, обоснованных ответов с собственными выводами автора;

оформление в соответствии с ГОСТ.

ВАРИАНТЫ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ ПО КУРСУ

Письменная работа №1

Вариант 1.

1. Управление персоналом включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности: определение потребности в персонале, отбор и адаптация персонала…

   Продолжите перечисление основных видов деятельности.
2. В литературе часто встречаются понятия «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».

   Считаете ли Вы эти понятия тождественными?
3. Определить приоритетные направления деятельности СУП на стадии создания организации
4. Описать особенности построения системы управления персоналом на малом предприятии
5. Что может служить источниками и путями покрытия потребности в персонале?
6. Для каких категорий сотрудников при расчѐте их численности целесообразно применять нормы выработки?
7. Определить необходимую численность сотрудников для обслуживания 20 тыс. клиентов при росте производительности труда на 8%, если

клиенты	3000	5000	7000	8000	10000
сотрудники	40	75	100	110	130

Вариант 2.

1. Управление персоналом включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности определение потребности в персонале, отбор и адаптация персонала…

   Продолжите перечисление основных видов деятельности.
2. В литературе часто встречаются понятия «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».

   Считаете ли Вы эти понятия тождественными?
3. Определить приоритетные направления деятельности СУП на стадии развития организации

4. Описать особенности построения системы управления персоналом на частном индивидуальном предприятии
5. Что включает в себя понятие «качественная потребность в персонале»?
6. Для каких категорий сотрудников при расчѐте их численности целесообразно применять нормы обслуживания?
7. Определить необходимую численность сотрудников для обслуживания 40 тыс. клиентов при росте производительности труда на 6%

клиенты	6000	10000	14000	16000	20000
сотрудники	80	150	200	220	260

Вариант 3.

1. Управление персоналом включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности определение потребности в персонале, отбор и адаптация персонала…
   Продолжите перечисление основных видов деятельности.
2. В литературе часто встречаются понятия «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».
   Считаете ли Вы эти понятия тождественными?
3. Определить приоритетные направления деятельности СУП на стадии устойчивого функционирования организации
4. Описать особенности построения системы управления персоналом на среднем предприятии
5. Что такое явочная и списочная численность персонала?
6. Какой метод расчѐта численности сотрудников целесообразен в условиях постоянного роста продаж?
7. Определить необходимую численность сотрудников для планируемого объѐма продаж – 530 у.е. при росте производительности труда работников на 8%, если

Объѐм продаж	220	270	320	380	400
Численность персонала	3	6	7	8	10

Вариант 4.

1. Управление персоналом включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности определение потребности в персонале, отбор и адаптация персонала…
2. **Продолжите перечисление основных видов деятельности.**
3. В литературе часто встречаются понятия «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».
4. **Считаете ли Вы эти понятия тождественными?**
5. Определить приоритетные направления деятельности СУП на стадии частичной реорганизации предприятия.

6. Описать особенности построения системы управления персоналом на муниципальном предприятии (среднее предприятие)
7. В чѐм суть метода SWOT – анализа и его значение для расчѐта потребности в персонале.
8. Для каких категорий сотрудников при расчѐте их численности целесообразно применять нормы численности.
9. Определить необходимую численность сотрудников для обслуживания 10 тыс. клиентов при росте производительности труда на 4%, если

клиенты	6000	10000	14000	16000	20000
сотрудники	80	150	200	220	260

Вариант 5.

1. Управление персоналом включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности определение потребности в персонале, отбор и адаптация персонала…
2. **Продолжите перечисление основных видов деятельности.**
3. В литературе часто встречаются понятия «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».
4. **Считаете ли Вы эти понятия тождественными?**
5. Определить приоритетные направления деятельности СУП на стадии кардинальной реорганизации предприятия.
6. Описать особенности построения системы управления персоналом на крупном государственном предприятии
7. Какова область применения метода экспертных оценок при расчѐте на численности персонала?
8. Для каких категорий сотрудников при расчѐте их численности целесообразно применять нормы управляемости.
9. Определить необходимую численность сотрудников для обслуживания 40 тыс. клиентов при росте производительности труда на 10%, если

клиенты	8000	13000	18000	22000	28000
сотрудники	120	220	290	350	400

Вариант 6.

1. Управление персоналом включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности определение потребности в персонале, отбор и адаптация персонала…
2. **Продолжите перечисление основных видов деятельности.**
3. В литературе часто встречаются понятия «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом».
4. **Считаете ли Вы эти понятия тождественными?**
5. Определить приоритетные направления деятельности СУП на стадии «свѐртывания» деятельности организации.
6. Описать особенности построения системы управления персоналом в крупном АО

7. Какая информация необходима для осуществления кадрового планирования?
8. Какой метод расчѐта численности сотрудников целесообразен в условиях постоянного роста объѐма производства?
9. Определить необходимую численность сотрудников для обслуживания 60 тыс. клиентов при росте производительности труда на 8%, если

клиенты	8000	15000	21000	24000	30000
сотрудники	120	225	300	330	390

ПИСЬМЕННАЯ РАБОТА

Вариант 1.

1. Вам, заместителю директора по управлению персоналом, необходимо составить рекламное объявление о вакансии должности секретаря, которое Вы намерены поместить в местной газете.
   Каким, по Вашему мнению, оно должно быть? На какие качества претендентов Вы обратили внимание в первую очередь? Сформулируйте текст.
2. Оценить и выбрать нужного работника среди многих претендентов достаточно сложно. Вам предстоит проверить наличие и оценить целый ряд способностей и качеств личности претендента на должность менеджера по рекламе, используя для этого различные методы оценки.
   Какие методы оценки Вы бы применили для проверки профессионального опыта и личностных качеств претендента? Изложите Вашу точку зрения.
3. Вы приняли в один из подчинѐнных Вам отделов нового сотрудника. Вам предстоит ввести его в новую должность.
   Как это можно сделать с максимальной пользой для организации? Что Вам необходимо будет сделать в процессе введения нового сотрудника в должность? Какие меры, по Вашему мнению, нужно предпринять для успешной адаптации этого сотрудника в коллективе? Аргументируйте свою позицию.
4. Как Вы считает, применение, каких методов мотивации персонала может быть эффективным на российских предприятиях в современных условиях. Аргументируйте свой ответ.

Вариант 2.

1. Вам, заместителю директора по управлению персоналом, необходимо составить рекламное объявление о вакансии должности начальника отдела сбыта, которое Вы намерены поместить в местной газете.
   Каким, по Вашему мнению, оно должно быть? На какие качества претендентов Вы обратили внимание в первую очередь? Сформулируйте текст.
2. Оценить и выбрать нужного работника среди многих претендентов достаточно сложно. Вам предстоит проверить наличие и оценить целый

ряд способностей и качеств личности претендента на должность торгового агента, используя для этого различные методы оценки.
Какие методы оценки Вы бы применили для проверки профессионального опыта и личностных качеств претендента? Изложите Вашу точку зрения.

3. Вы приняли в один из подчинѐнных Вам отделов нового сотрудника. Вам предстоит ввести его в новую должность.
Как это можно сделать с максимальной пользой для организации? Что Вам необходимо будет сделать в процессе введения нового сотрудника в должность? Какие меры, по Вашему мнению, нужно предпринять для успешной адаптации этого сотрудника в коллективе? Аргументируйте свою позицию.

4. Как Вы считает, применение, каких методов мотивации персонала может быть эффективным на российских предприятиях в современных условиях. Аргументируйте свой ответ.

Вариант 3.

1. Вам, заместителю директора по управлению персоналом, необходимо составить рекламное объявление о вакансии должности начальника канцелярии, которое Вы намерены поместить в местной газете.
Каким, по Вашему мнению, оно должно быть? На какие качества претендентов Вы обратили внимание в первую очередь? Сформулируйте текст.
2. Оценить и выбрать нужного работника среди многих претендентов достаточно сложно. Вам предстоит проверить наличие и оценить целый ряд способностей и качеств личности претендента на должность маркетолога, используя для этого различные методы оценки.
Какие методы оценки Вы бы применили для проверки профессионального опыта и личностных качеств претендента? Изложите Вашу точку зрения.
3. Вы приняли в один из подчинѐнных Вам отделов нового сотрудника. Вам предстоит ввести его в новую должность.
Как это можно сделать с максимальной пользой для организации? Что Вам необходимо будет сделать в процессе введения нового сотрудника в должность? Какие меры, по Вашему мнению, нужно предпринять для успешной адаптации этого сотрудника в коллективе? Аргументируйте свою позицию.
4. Как Вы считает, применение, каких методов мотивации персонала может быть эффективным на российских предприятиях в современных условиях. Аргументируйте свой ответ.

Вариант 4.

1. Вам, заместителю директора по управлению персоналом, необходимо составить рекламное объявление о вакансии должности начальника отдела патентной работы, которое Вы намерены поместить в местной

газете.
Каким, по Вашему мнению, оно должно быть? На какие качества претендентов Вы обратили внимание в первую очередь? Сформулируйте текст.

2. Оценить и выбрать нужного работника среди многих претендентов достаточно сложно. Вам предстоит проверить наличие и оценить целый ряд способностей и качеств личности претендента на должность архивариуса, используя для этого различные методы оценки.
Какие методы оценки Вы бы применили для проверки профессионального опыта и личностных качеств претендента? Изложите Вашу точку зрения.
3. Вы приняли в один из подчинѐнных Вам отделов нового сотрудника. Вам предстоит ввести его в новую должность.
Как это можно сделать с максимальной пользой для организации? Что Вам необходимо будет сделать в процессе введения нового сотрудника в должность? Какие меры, по Вашему мнению, нужно предпринять для успешной адаптации этого сотрудника в коллективе? Аргументируйте свою позицию.
4. Как Вы считает, применение, каких методов мотивации персонала может быть эффективным на российских предприятиях в современных условиях. Аргументируйте свой ответ.

Вариант 5.

1. Вам, заместителю директора по управлению персоналом, необходимо составить рекламное объявление о вакансии должности бухгалтера, которое Вы намерены поместить в местной газете.
Каким, по Вашему мнению, оно должно быть? На какие качества претендентов Вы обратили внимание в первую очередь? Сформулируйте текст.

2. Оценить и выбрать нужного работника среди многих претендентов достаточно сложно. Вам предстоит проверить наличие и оценить целый ряд способностей и качеств личности претендента на должность секретаря, используя для этого различные методы оценки.
Какие методы оценки Вы бы применили для проверки профессионального опыта и личностных качеств претендента? Изложите Вашу точку зрения.
3. Вы приняли в один из подчинѐнных Вам отделов нового сотрудника. Вам предстоит ввести его в новую должность.
Как это можно сделать с максимальной пользой для организации? Что Вам необходимо будет сделать в процессе введения нового сотрудника в должность? Какие меры, по Вашему мнению, нужно предпринять для успешной адаптации этого сотрудника в коллективе? Аргументируйте свою позицию.
4. Как Вы считает, применение, каких методов мотивации персонала

может быть эффективным на российских предприятиях в современных условиях. Аргументируйте свой ответ.

Вариант 6.

1. Вам, заместителю директора по управлению персоналом, необходимо составить рекламное объявление о вакансии должности зведующего архивом, которое Вы намерены поместить в местной газете.
   Каким, по Вашему мнению, оно должно быть? На какие качества претендентов Вы обратили внимание в первую очередь? Сформулируйте текст.
2. Оценить и выбрать нужного работника среди многих претендентов достаточно сложно. Вам предстоит проверить наличие и оценить целый ряд способностей и качеств личности претендента на должность начальника отдела претензий, используя для этого различные методы оценки.
   Какие методы оценки Вы бы применили для проверки профессионального опыта и личностных качеств претендента? Изложите Вашу точку зрения.
3. Вы приняли в один из подчинѐнных Вам отделов нового сотрудника. Вам предстоит ввести его в новую должность.
   Как это можно сделать с максимальной пользой для организации? Что Вам необходимо будет сделать в процессе введения нового сотрудника в должность? Какие меры, по Вашему мнению, нужно предпринять для успешной адаптации этого сотрудника в коллективе? Аргументируйте свою позицию.
4. Как Вы считает, применение, каких методов мотивации персонала может быть эффективным на российских предприятиях в современных условиях. Аргументируйте свой ответ.

ПИСЬМЕННАЯ РАБОТА

Вариант 1.

1. Как Вы считаете, на каких российских предприятиях эффективна разработка политики управления персоналом на основе экономической концепции управления персоналом. Аргументируйте свой ответ.
2. По каким направлениям деятельности СУП целесообразна экономическая оценка эффективности управления персоналом?
3. Текучесть персонала на предприятии составляет 25% Как этот показатель, на Ваш взгляд, характеризует работу СУП?
4. Что Вы понимает под социальной эффективностью управления персоналом, аргументируйте свою точку зрения. Приведите примеры.

Вариант 2.

1. Как Вы считаете, на каких российских предприятиях эффективна разработка политики управления персоналом на основе организационной административной концепции управления

персоналом. Аргументируйте свой ответ.
2. По каким направлениям деятельности СУП целесообразна экономическая оценка эффективности управления персоналом?
3. Текучесть персонала на предприятии составляет 5% Как этот показатель, на Ваш взгляд, характеризует работу СУП?
4. Что Вы понимает под социальной эффективностью управления персоналом, аргументируйте свою точку зрения. Приведите примеры.

Вариант 3.

1. Как Вы считаете, на каких российских предприятиях эффективна разработка политики управления персоналом на основе организационно-социальной концепции управления персоналом. Аргументируйте свой ответ.
2. По каким направлениям деятельности СУП целесообразна экономическая оценка эффективности управления персоналом?
3. Текучесть персонала на предприятии составляет 15% Как этот показатель, на Ваш взгляд, характеризует работу СУП?
4. Что Вы понимает под социальной эффективностью управления персоналом, аргументируйте свою точку зрения. Приведите примеры.

Вариант 4.

1. Как Вы считаете, на каких российских предприятиях эффективна разработка политики управления персоналом на основе гуманистической концепции управления персоналом. Аргументируйте свой ответ.
2. По каким направлениям деятельности СУП целесообразна экономическая оценка эффективности управления персоналом?
3. Текучесть персонала на предприятии составляет 20% Как этот показатель, на Ваш взгляд, характеризует работу СУП?
4. Что Вы понимает под социальной эффективностью управления персоналом, аргументируйте свою точку зрения. Приведите примеры.

Вариант 5.

1. Как Вы считаете, на каких российских предприятиях эффективна разработка политики управления персоналом на основе экономической концепции управления персоналом. Аргументируйте свой ответ.
2. По каким направлениям деятельности СУП целесообразна экономическая оценка эффективности управления персоналом?
3. Текучесть персонала на предприятии составляет 4% Как этот показатель, на Ваш взгляд, характеризует работу СУП?
4. Что Вы понимает под социальной эффективностью управления персоналом, аргументируйте свою точку зрения. Приведите примеры.

Вариант 6.

1. Как Вы считаете, на каких российских предприятиях эффективна разработка политики управления персоналом на основе организационной административной концепции управления персоналом. Аргументируйте свой ответ.
2. По каким направлениям деятельности СУП целесообразна экономическая оценка эффективности управления персоналом?
3. Текучесть персонала на предприятии составляет 6% Как этот показатель, на Ваш взгляд, характеризует работу СУП?
4. Что Вы понимает под социальной эффективностью управления персоналом, аргументируйте свою точку зрения. Приведите примеры.

Блиц контрольная работа

Фамилия, И.О.

Дата

Дисциплина «Менеджмент»

Тема: Эффективность управления персоналом

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	Индекс сплочѐнности группы характеризует	1.Внутреннюю эмоциональную атмосферу коллектива 2.Способность группы сохранять свою структуру 3.Совпадение мнений группы по ценностным факторам
2	Социально-нормативная текучесть персонала составляет	1.5-6% 2.10-15% 3.15-20%
3	Что является косвенным показателем эффективности работы службы управления персоналом	1.Коэффициент стабильности 2. Коэффициент текучести 3. Коэффициент общей оборачиваемости
4	Что является косвенным показателем эффективности работы службы управления персоналом	1.Коэффициент компетентности персонала 2.Коэффициент текучести персонала

5	Индекс интеграции группы характеризует	1. Внутреннюю эмоциональную атмосферу коллектива 2. Способность группы сохранять свою структуру 3. Совпадение мнений группы по ценностным факторам

Тесты

1. Содержательный подход к определению управления рассматривает управление как:

A. Целенаправленное воздействие на коллективы людей для планирования, организации, контроля и координации их деятельности в процессе производства.

B. Как комплекс целеустремленных действий, направленных на обеспечение оптимального функционирования управляемой системы.

C. Система отношений – отношений управления, складывающихся между людьми в процессе общественного производства.

2. Признаком менеджмента как типа управления является:

A. Опора на экономические механизмы управления

B. «жесткие» организационные формы

C. централизация управления

3. Характеристикой японской модели менеджмента является:

A. Проведение инноваций революционным путем

B. Принятие решений сверху вниз

C. Механизмы косвенного контроля

4. Вклад школы научного управления в развитие управленческой мысли состоит:

A. В развитии принципов управления

B. В отделении планирования от самой работы

C. В развитии количественных методов принятия решений.

5. Элементом системы управления организацией является:

A. Объект управления

B. Структура управления

C. Эффективность управления

6. Требованием к цели организации является:

A. Совместимость

B. Специфичность

C. Коллегиальность

7. Факторы, влияющие на формирование миссии организации:

A. Мотивация исполнителей

B. Ресурсы организации
C. Регламентация управления

8. Цели роста организации:
A. Различны по своей направленности
B. Схожи по своей направленности
C. Дополняют друг друга

9. К формам принятия решений по целям относятся:
A. Общенаучная
B. Специфическая
C. Партисипативная

10. Специфической функцией управления является:
A. Прогнозирование
B. Контроль
C. Общее руководство

11. К факторам условий труда по теории Герцберга относят:
A. Продвижение по службе
B. Политика фирмы
C. Признание результатов

12. В теории приобретенных потребностей МакКлелланда выделены потребности:
A. Потребности роста
B. Потребность властвования
C. Потребность существования.

13. Организационным принципом делегирования является:
A. Принцип единоначалия
B. Принцип ограничивающего фактора
C. Принцип гибкости

14. По характеру связей между звеньями управления выделяю типы структур:
A. Цеховая
B. Трехступенчатая
C. Дивизиональная

15. Преимуществом функциональной структуры управления является:
A. Исключение дублирования и параллелизма в выполнении управленческих функций
B. Ускорение принятия управленческих решений
C. Единство и четкость распорядительства

16. Для административных методов управления характерно:

A. Прямое и быстрое воздействие на управляемый объект
B. Длительное воздействие на процесс производства
C. Возможность для объекта управления выбора средств и методов в выполнении поставленных задач

17. Экономическим методом управления является:

A. Плановое ведение хозяйства
B. Партнерство
C. Регламентация управления

18. Тип процесса управления по критерию взаимодействия его этапов

A. Организованный
B. Линейный
C. Функциональный

19. При выборе альтернативы в процессе принятия решения используется подход:

A. Маркетинговый
B. Системный
C. Исследование и анализ

20. Модель принятия решения

A. Партисипативная
B. Политическая
C. Организационная

21. Количественные методы принятия решений

A. Метод номинальной групповой техники
B. Теория игр
C. Метод «кингисе»

22. Структурным компонентом процесса коммуникации является:

A. Прямая связь
B. Коррекция
C. Декодирование сообщения

23. Личностная основа власти

A. Власть связей
B. Власть принуждения
C. Законная власть

24. Тип конфликта в зависимости от организационных взаимодействия:

A. Функциональный
B. Внутриличностный
C. Открытый

25. Специфическая особенность управленческой деятельности
A. Только совместная
B. Только индивидуальная
Сочетание принципа иерархичности и коллегиальности.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

16. Балльно-рейтинговая структура оценки знаний студента (на один семестр):
1. Посещение лекций и семинаров – 2 балла за одно занятие.
2. Работа на семинаре (выступление с сообщением, самостоятельное изучение и освещение дополнительных вопросов курса) – 10 баллов.
3. Рубежный контроль – 10 баллов.
4. Курсовая работа (или контрольная работа, рефераты) – 15 баллов.
5. Премиальные – 3 балла.

Итого: работа в течение семестра – максимально 70 баллов.

Шкала оценок экзамена (зачета)
«отлично» - 30 баллов,
«хорошо» - 20 баллов,
« удовлетворительно» - 15 баллов

Итоговое количество складывается из баллов, накопленных в течение семестра, и баллов, полученных на экзамене (зачете).

В течение семестра максимальное количество баллов – 70, на экзамене 30.

В итоге максимально 100 баллов.

Итоговая оценка (ставится в зачетку и в ведомость):
100 – 85 баллов – « отлично»
84-70 баллов – «хорошо»
69-55 баллов – «удовлетворительно»
Менее 55 баллов – « неудовлетворительно».

Задания для самостоятельной работы и темы рефератов
1. Становление и развитие менеджмента как науки.
2. Определение понятия «менеджмент».
3. Менеджмент как теория, практика и искусство управления.

4. Основные школы управленческой мысли и их краткие характеристики.
5. Вклад виднейших представителей классической школы в управление.
6. Значение работ Ф.У.Тейлора, Ф.Гилбрета и Л.Гилбрет, Г.Ганта в области совершенствования и стимулирования труда.
7. Вклад виднейших представителей школы человеческих отношений в ее становление и развитие.
8. Значение работ Д.Макгрегора, Ф.Герцберга и других исследователей бихевиористского направления.
9. Фундаментальные работы академика С.Г.Струмилина.
10. Вклад П.М.Керженцева, А.К.Гастева, Н.А.Витке и других в развитие отечественных школ управления.
11. Сравнительная характеристика американского, европейского и японского менеджмента.
12. Принципы управления и их краткая характеристика.
13. Общая характеристика методов управления.
14. Функции управления и их краткая характеристика.
15. Понятие эффективности управления и его составляющие.
16. Процесс управления и его основные характеристики.
17. Общая характеристика традиционных типов организационных структур управления.
18. Определение миссии организации и ее значение в практической деятельности.
19. Основные подсистемы менеджмента, их краткая характеристика.
20. Общая характеристика видов менеджмента.
21. Основные компоненты менеджмента и их связь с классической системой функционального подхода.
22. Характеристика формальных, неформальных и сложных организаций.
23. Характеристика внешней и внутренней среды организации.
24. Понятие о функциональной структуре менеджмента.
25. Модель принятия управленческого решения.
26. Содержание, цели и задачи внутрифирменного планирования.
27. Методы планирования.
28. Назначение, структура и особенности бизнес-плана.
29. Особенности организационных структур управления рекламными агентствами на современном этапе.
30. Смысл и эволюция понятия «мотивация».
31. Классификация и оценка деловых качеств менеджера.
32. Ситуационные подходы к эффективному лидерству в менеджменте.
33. Диапазон стилей руководства.
34. Проблемы межличностных отношений в трудовом коллективе.
35. Управление конфликтной ситуацией.
36. Понятие «корпоративной культуры». Имидж менеджера в организации.
37. Характеристика основных факторов эффективности менеджмента.
38. Менеджмент как область знания и методологическая база управленческой практики.

Вопросы рубежного контроля

1. Охарактеризуйте основные подходы к определению понятия «менеджмент».
2. Сравните понятия «управление» и «менеджмент» (что общего и в чем отличия?).
3. Определите роль менеджмента в системе рыночных отношений в деятельности фирм
4. Перечислите основные этапы развития теории и практики менеджмента.
5. Охарактеризуйте специфические особенности, которыми обладает управленческий труд?
6. Проанализируйте основные этапы эволюции концепций менеджмента
7. Школы научного менеджмента: проанализируйте их главные достижения и основные недостатки?
8. Наиболее яркие представители школ научного менеджмента и их вклад в становление и развитие мирового менеджмента.
9. Проанализируйте вклад школы научного управления в теорию менеджмента
10. Перечислите главные принципы производительности Г.Эмерсона.
11. Основные положения теории Ф.Тейлора
12. Функции, принципы и элементы управления по А.Файолю.
13. Достоинства и недостатки школы научного управления.
14. Проанализируйте концепции административной школы управления.
15. Теория человеческих отношений Э. Мэйо.
16. Основные концепции поведенческой школы.

Вопросы

1. Проанализируйте вклад школы научного управления в теорию менеджмента
2. Перечислите главные принципы производительности Г.Эмерсона.
3. Основные положения теории Ф.Тейлора
4. Функции, принципы и элементы управления по А.Файолю.
5. Достоинства и недостатки школы научного управления.
6. Проанализируйте концепции административной школы управления.
7. Теория человеческих отношений Э. Мэйо.
8. Основные концепции поведенческой школы.
9. Охарактеризуйте основные подходы к определению понятия «менеджмент».
10. Сравните понятия «управление» и «менеджмент» (что общего и в чем отличия?).
11. Определите роль менеджмента в системе рыночных отношений в деятельности фирм
12. Перечислите основные этапы развития теории и практики менеджмента.
13. Охарактеризуйте специфические особенности, которыми обладает управленческий труд?
14. Проанализируйте основные этапы эволюции концепций менеджмента

15. Школы научного менеджмента: проанализируйте их главные достижения и основные недостатки?
16. Наиболее яркие представители школ научного менеджмента и их вклад в становление и развитие мирового менеджмента.
17. Сравните системный и ситуационный подходы с предыдущими школами и концепциями управления.
18. Главные положения количественного подхода школы науки управления
19. Перечислите основные отличия эволюция менеджмента от развития отечественной теории управления.
20. Отличительные особенности американской и японской системы управления предприятием.
21. Специфика применения менеджмента в российских условиях.
22. Влияние мирового менеджмента на развитие управления в России.
23. Осветите цели и задачи производственного менеджмента.
24. Управление сбытом продукции в условиях рынка, роль рекламы в данном процессе.
25. Маркетинг организации. Опыт работы зарубежных фирм по изучению и завоеванию рынков сбыта.
26. Определение терминов «план», «планирование», «методы планирования».
27. Задачи инновационного менеджмента. Классификация инновационных процессов и нововведений в менеджменте, в том числе в рекламной деятельности.
28. Определение терминов «инновация», «инновационный процесс», «инновационная деятельность».
29. Инновационный потенциал организации и подходы к его оценке.
30. Концепция управления персоналом. Подсистемы управления персоналом.
31. Методы управления персоналом.
32. Управленческие решения: сущность, классификация и требования, предъявляемые к ним. Примеры управленческих решений в рекламной деятельности.
33. Природа лидерства.
34. Характерные черты руководителя.
35. Проанализируйте основные типы лидеров.
36. Формы власти и способы ее реализации. Сильные и слабые стороны различных форм власти.
37. Стили руководства. Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям.
38. Конфликты в управлении.
39. Виды и причины возникновения конфликтов, стратегии их преодоления.
40. Оптимизация управленческих решений в области рекламы.

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС **по дисциплине ОП.05 ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА,** направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Вопросы к экзамену

1. Зарождение научного менеджмента.
2. Понятие , структура, содержание корпоративной культуры.
3. Основные положения школы научного управления.
4. Моделирование ситуаций в процессе принятия решений
5. Сущность административной или классической школы управления.
6. Понятие и характеристика стилей управления.
7. Концепция управления с позиции человеческих отношений.
8. Основные качества и свойства личности организатора.
9. Управление корпоративной культурой.
10. Практика применения менеджмента в США и его особенности
11. Основные подходы к определению эффективного стиля управления.
12. Особенности японского менеджмента и практика его применения.
13. Понятие «личность» в системе управления.
14. Влияние мирового менеджмента на развитие управления в России.
15. Стратегии и методы управления конфликтом.
16. Особенности российского менеджмента.
17. Авторитет менеджера и его источники. Способы формирования авторитета руководителя.
18. Содержание понятия «функция управления».
19. Формирование корпоративной культуры. Поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры
20. Общие функции управления: планирование, организация, координация, мотивация, контроль.
21. Общая характеристика мотивации. Понятие «мотивация», мотивационный процесс.
22. Классификация функций управления по различным признакам: уровням управления, объектам управления, содержанию.
23. Теория лидерских качеств. Концепция лидерского поведения.
24. Специфические функции управления, их профессиональная направленность.
25. Обобщенный взгляд на теории содержания мотивации.
26. Сущность менеджмента как системы управления организацией.
27. Теории процесса мотивации: теории ожидания, теория постановки целей, теория равенства, концепция партисипативного управления.
28. Основные системные принципы: целостность, структурность, взаимозависимость, иерархичность
29. Теория иерархии потребностей Маслоу.

30. Разработка миссии фирмы, широкое и узкое понимание миссии. Подходы к разработке миссии.
31. Личность, власть и авторитет менеджера
32. Цели и стратегии управления
33. Управление конфликтами.
34. Планирование деятельности организации
35. Процесс принятия решений.
36. Программы, цели и задачи деятельности, целевое обоснование планов. Разработка программ как предпосылка планирования.
37. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.
38. Внутрифирменное, стратегическое и оперативное планирование.
39. Принятие решений: общее понятие
40. Организационные структуры управления фирмой: виды и особенности
41. Модели принятия решений
42. Организация как система управления.
43. Инновационный менеджмент
44. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой, по взаимодействию подразделений, по взаимодействию с человеком.
45. Теория двух факторов Герцберга.
46. Организационные отношения в системе менеджмента. Понятие простой и сложной организационной структуры управления.
47. Принципы подбора и расстановки кадров о организации.. Повышение квалификации персонала.
48. Организационные процессы
49. Методы изучения, оценки и аттестации управленческого персонала.
50. Коммуникации в управлении: общее понятие, процесс коммуникации, коммуникационные сети, коммуникационные стили, невербальные коммуникации.
51. Содержание работы с персоналом управления. Функции служб по работе с персоналом.
52. Понятие о конфликтах в управлении.
53. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к качеству управленческого решения.
54. Типы конфликтов, уровни конфликтов в организации.
55. Мотивация деятельности.
56. Персонал-стратегия как основа эффективного кадрового планирования организации.
57. Природа и определение понятия «лидерство».
58. Основные причины, вызывающие конфликтные ситуации.
59. Новые (современные) теории лидерства.

Критерии оценки ответа студента на дифференцированном зачѐте

Характеристика ответа	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной профессиональной терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**5**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной профессиональной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**4**
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**3**
Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, профессиональная терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. или Ответ на вопрос полностью отсутствует или Отказ от ответа	**2**

Автор(ы)-составители: доцент кафедры информационных технологий и экономики «ДГПУ им. Р. Гамзатова» Таибова Р.А.