

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

Институт гуманитарных и социальных наук
Кафедра социологии и политологии

Утверждено на заседании кафедры
социологии и политологии
«20» января 2023 г., протокол № 5

Заведующий кафедрой



И.А. Батанина

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

«Современный менеджмент»

**основной профессиональной образовательной программы
высшего образования – программы магистратуры**

по направлению подготовки
41.04.04 Политология

с направленностью (профилем)
Политические институты, процессы и технологии

Формы обучения: очная, очно-заочная

Идентификационный номер образовательной программы: 410404-01-23

Тула 2023 год

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Разработчик:

Тви́рова Ю.А., доц. каф. СиП, канд. полит. наук, доц.

(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)



(подпись)

1. Описание фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) включает в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю). Указанные контрольные задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины (модуля), а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

Полные наименования компетенций и индикаторов их достижения представлены в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

2. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.1)

1. Менеджмент - это процесс ...
 - а. достижения цели организации руками других людей.
 - б. обогащения менеджера путем использования конкуренции.
 - в. изменения формы и содержания продукта в процессе производства.
 - г. оптовой торговли промышленными товарами.
2. Какое слово пропущено в одном из основных принципов управления организацией, по А. Файолю: "власть не отделима от"
 - а. ответственности
 - б. коррупции
 - в. прибыли
 - г. влияния
3. Рутинные технологии требуют усиления операционного контроля.
 - а. нет
 - б. даОтвет обоснуйте
4. Преимуществами функциональной структуры управления являются ...
 - а. возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала
 - б. ясность в распределении полномочий и ответственности
 - в. хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета
 - г. возможность адекватного учета региональных условий бизнеса
 - д. создание условий для децентрализации в структуре управления
5. Руководитель исследовательской организации опирается преимущественно на следующие формы власти (расставьте источники в порядке убывания)...
 - а. харизма
 - б. власть, основанная на вознаграждении
 - в. власть, основанная на принуждении
 - г. экспертная власть.
 - д. эталонная власть
 - б. Целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого, называется ...
 - а. системой
 - б. коллективом

- в. организацией
- г. подразделением
- 7. В чем заключалась производственная сущность перехода от рабовладельческого строя к феодальному?
 - а. появление крупных агропромышленных предприятий
 - б. замена труда рабов трудом арендаторов
 - в. массовое разорение рабовладельцев
 - г. массовые восстания рабов
- 8. Главная задача менеджера – это...
 - а. поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения своих указаний.
 - б. добиться устранения конкурентов на рынке труда экономическими методами.
 - в. организовать выпуск собственной продукции по минимальным ценам.
 - г. осуществлять контроль за четким соблюдением режима рабочего дня.
- 9. Основной характеристикой организации как открытой системы является...
 - а. обмен ресурсами с внешней средой
 - б. сильное лидерство
 - в. способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения
 - г. правильный подбор персонала
 - д. формирование миссии организации
- 10. В чем принципиальное различие во взглядах представителей административной и научной школ?

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.2)

1. Что относится к методам обработки информации?
 - а. функционально-стоимостной анализ
 - б. наблюдение
 - в. моделирование
 - г. опытный метод
 - д. Параметрический
2. Что означает номер 4.2.2 по ГОСТ Р ИСО 9001-2001?
 - а. Общие требования к системе менеджмента качества
 - б. Руководство по качеству
 - в. Управление записями
 - г. Управление документацией
3. «Информационная технология приспособливается к организационной структуре, и происходит лишь модернизация методов работы. Коммуникации развиты слабо, рационализируются только рабочие места. Происходит распределение функций между техническими работниками и специалистами. Степень риска от внедрения новой информационной технологии минимальна, так как затраты незначительны и организационная структура фирмы не меняется». Данная концепция внедрения информационной технологии в фирме:
 - а. существующую структуру фирмы
 - б. будущую структуру фирмы
 - в. и ту, и другую
 - г. ни ту, ни другую.
4. Выделите достоинства внедрения информационной технологии в фирме, если руководители ориентируются на будущую структуру организации.

5. Управление заказами, оплата счетов, гарантирование займов, обслуживание клиентов – это...

а. процессы жизненного цикла контента

б. процессы с неизменяемым контентом

в. процессы коллективной работы.

6. ПО на базе скриптов, которое позволяет управлять содержимым ресурса, менять его, просматривать и контролировать называется...

7. Раскройте содержание понятия цели. Почему цель является одной из важнейших составляющих в системе управления?

8. В чем различие между глобальной целью и целями функционирования?

9. что такое качественные и количественные цели? Приведите примеры.

10. Раскройте содержание этапов целевого управления.

11. Как взаимосвязаны между собой такие функции как организация и планирование?

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.3)

1. Карина, одна из ваших ассистенток, по Вашим советам неоднократно оканчивала курсы повышения квалификации, чтобы иметь комплексное представление о деятельности Вашей службы. После очередной стажировки в других службах банка она вернулась, чтобы занять пост Вашего референта.

Она работает с рвением, согласовывает с Вами каждый свой шаг по всем проблемам, выполняет все Ваши поручения и проявляет повышенный интерес к усовершенствованию работы. Вы отдаете себе отчет в том, что она еще не достигла совершенства в работе референта и часто проявляет несостоятельность перед определенными проблемами.

Вопросы:

– Следует ли применять меры наказания к Карине?

– Какие методы управления будут необходимы для повышения эффективности работы Карины?

– Какие конкретные действия Вы предпримете?

2. Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.

Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.

Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию.

3. Выделите из приведенных факторов и условий развития организации те, которые относятся к ее внутренней среде и составляют содержание ее главных элементов (ресурсов, структуры, культуры):

Привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

Увеличение доли компании на рынке.

Внедрение новых информационных технологий в управление компанией.

Создание сплоченной управленческой команды.
Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций.
Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции.
Повышение качества обслуживания клиентов.
Контроль экономии на затратах.
Развитие корпоративной культуры.

Создание эффективной системы для обмена информацией внутри компании.

4. Приведите примеры действия теорем «кар и наград» в обыденной жизни и в профессиональной деятельности.

5. Почему анализируемую Вами организацию можно рассматривать как систему (опишите свойства системы)? К какому виду относится эта система? Опишите систему управления и среду данной системы.

6. Приведите пример неэффективного построения организации в зависимости от целей организации и изменений внешней среды.

7. Рассмотрите жизненный цикл и кризисные ситуации в конкретной организации. Определите ее современное состояние и сделайте выводы.

8. Опишите основные законы развития конкретной организации. Сделайте вывод о возможности использования этих законов для конкретной выбранной вами организации.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.1)

1. Какова суть учения А. Файоля?
2. Каков вклад ученых – представителей административной школы управления в развитие менеджмента?
3. Каковы взгляды неоклассического направления в менеджменте и кто его основные представители?
4. В чем отличие системного подхода к управлению от процессного подхода и подхода с точки зрения выделения различных школ?
5. Какова природа управления? Сравните представленные позиции теоретиков по этому вопросу.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.2)

1. Верен ли тезис о том, что отношения управления базируются на более глубоких отношениях – экономических или морально-этических, и почему?
2. Правомерно ли рассматривать предприятие как социально-экономическую систему?
3. Почему важно понимать, что не существует двух одинаковых организаций?
4. Как взаимосвязаны внутренние переменные организации?
5. Допустим, один Ваш подчиненный ошибочно, в связи с недостаточным опытом, упустил крупную операцию. Другой - аналогичную сделку заключил, получив за это вознаграждение от поставщика. В первом случае компания упустила существенную выгоду, в другом – получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и второй ситуации.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.3)

1. Подготовьте контент по поводу вступления руководителя в должность для размещения на различных интернет-платформах.
2. Разработайте план подготовки и проведения собеседования со стороны нанимателя и нанимаемого с использованием IT – инструментов.

3. Какие задачи менеджмента актуализируются в условиях цифровой трансформации общества?

4. На основании ТК РФ, а также теорем кар и наград сформулируйте основы системы мотивации сотрудников и управления дисциплиной труда с использованием интернет-технологий.

5. Рассмотрите структуру и особенности административных методов. Каков характер их воздействия в условиях распространения цифровых технологий?

3. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.1)

1. Метод анализа системы управления, предполагающий коллективное обсуждение направлений развития системы группой специалистов и руководителей, называется ...

- а. эксперимент
- б. экспертно-аналитический метод
- в. метод творческих совещаний
- г. метод сравнений

2. Верен ли тезис о том, что отношения управления базируются на более глубинных отношениях – экономических или морально-этических, и почему?

3. Правомерно ли рассматривать предприятие как социально-экономическую систему?

4. Что такое среда организации?

5. В чем состоит суть среды прямого воздействия? Какие факторы прямого воздействия вы знаете?

6. В чем заключается сущность среды косвенного воздействия? Каковы ее факторы?

7. Функции стратегического управления президента фирмы не подлежат делегированию? Почему?

8. Процесс принятия решений начинается с...

- а. формулировки миссии предприятия
- б. постановки управленческих целей
- в. выявления проблемы
- г. определения лица, ответственного за принятие решений
- д. идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

...

Продолжите логическую схему процесса принятия управленческого решения.

9. Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

10. Возможна ли настоящая дружба между руководителем и подчиненным? Привести аргументы за и против.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.2)

1. Что такое коммуникации в организации?

2. Какие основные принципы организационных коммуникаций вы знаете?

3. Каковы основные функции организационных коммуникаций?

4. Самой простой коммуникационной сетью является

- а. Цепочка
- б. Звезда

- в. Круг
- г. Шпора
- 5. Что относится к методам обработки информации?
 - а. Системный анализ
 - б. Системный подход
 - в. Метод аналогий
 - г. Повышение квалификации
 - д. Беседа
- 6. Какова специфика организационного конфликта?
- 7. Перечислите виды организационных конфликтов.
- 8. Какова стратегия и тактика руководства в разрешении конфликта?
- 9. Что такое конфликтное поведение?
- 10. Каковы некоторые причины организационных конфликтов?

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.3)

1. На основе анализа ресурсов, обеспечивающих интернет-представительство организации, проведите анализ внешней среды (PEST, SWOT, модель М. Портера, матрица БКГ и др.).
2. Выявите взаимосвязь цифровых технологий и кадровых технологий, используемых в организации.
3. Разработайте схему анализа деловой карьеры с применением мониторинга информации, размещаемой на внутрикорпоративных и внешних интернет-ресурсах.
4. Разработайте примерный план работы с резервом для конкретной организации посредством интернет-коммуникаций.
5. Проведите анализ социальной ответственности конкретной компании с точки зрения цифровой экономики.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.1)

1. Информационными критериями эффективности межличностной коммуникации являются.....
2. Какие разновидности рейтинговых методов применяются при проведении оценки системы управления?
 - а. средневзвешенный
 - б. исследовательский
 - в. паритетный
 - г. группировок
3. Укажите требования к заголовкам веб-СМИ.
4. Что включает в себя понятие юзабилити?
5. Выделите особенности восприятия текста с экрана монитора.
6. Раскройте основные свойства электронного гипертекста как особого типа текста.
7. Выделите достоинства методологии централизованной технологии:
 - а. возможность обращения пользователя к большим массивам информации в виде баз данных и к информационной продукции широкой номенклатуры
 - б. сравнительная легкость внедрения методологических решений по развитию и совершенствованию информационной технологии благодаря централизованному их принятию
 - в. высокая ответственность низшего персонала, который способствует оперативному получению информации пользователем, тем самым препятствуя правильности выработки управленческих решений

- г. расширение возможностей пользователя в процессе получения и использования информации
- д. сложность стандартизации из-за большого числа уникальных разработок.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.2)

1. Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?

2. Вы – менеджер фирмы и Вам предстоят переговоры, очень важные для Вас, с представителем другой фирмы по поводу заключения договора. В начале беседы Вы видите, что ваш партнер настроен благожелательно и поэтому эмоционально «расписывает» ему все преимущества Вашего с ним сотрудничества, сопровождая Вашу речь энергичными жестами. Но затем Вы отмечаете, что партнер принимает «закрытую» позу – скрещивает руки на груди и, высказывая свое мнение по данному вопросу, избегает смотреть Вам в глаза.

Вопросы:

- Что означает данная поза?
- Какова может быть причина такого поведения партнера?
- Какие действия Вы предпримете?

3. Вы чувствуете, что намеченные на день дела Вы не успеваете сделать вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, заказать билеты на самолет для предстоящей командировки, сделать заказ на поставку товаров и встретиться с рабочими по поводу внедрения в производство новой технологии.

Вопросы:

- Станете ли Вы стараться все успеть сделать самому?
- Перепоручите ли какие-нибудь дела своим подчиненным? Если да, то какие и кому?
- Что Вы перенесете на другие дни?
-

4. Сформулируйте свое мнение по вопросу: возможно ли превратить индивидуальный человеческий ресурс в индивидуальный человеческий капитал в организации.

5. Проанализируйте систему управления персоналом конкретной организации, выделите ее из системы управления организации.

6. Сформулируйте принципы рационализации и проектирования для конкретной организации.

7. Проведите анализ рекламно-пропагандистской деятельности организации с помощью матрицы дифференцированного воздействия и разработайте предложения по учету различий групп населения.

8. Рассмотрите конкретный наглядно-изобразительный материал. Подготовьте план его распространения, отвечающий на вопросы: кому он предназначен, для чего, кто, где, когда и на какой период будет его распространять. Проанализируйте структуру рекламно-пропагандистского сообщения.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.3)

1. Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей

хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаёт. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы для анализа ситуации:

- Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?
- Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?
- Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?
- Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

2. Ситуация: Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

- Уволить несогласного лидера;
- Проигнорировать его мнение;
- Привлечь на свою сторону;
- Прочее (обосновать).

3. В коллективе отдела одного НИИ газовой промышленности за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями.

В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой ученый, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность новый руководитель начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода на работу и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику научных исследований отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций.

Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества научных разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты.

Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Определите:

- тип конфликта;
- состав конфликтующих сторон;
- поводы и истинные причины возникновения конфликтной ситуации;
- методы и конкретные пути разрешения конфликта.

4. Рассмотрите на конкретных примерах процесс возникновения организаций из элементарных форм коллективного поведения: массы (нужды – масса – индивидуальные выборы) и общественности (проблема – общественность – коллективное решение или общественное мнение).

5..Разработайте дерево целей, задач и функций системы управления персоналом и человеческими ресурсами.

6. Разработайте план подготовки и проведения собеседования со стороны нанимателя и нанимаемого.

4. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся (защиты курсовой работы) по дисциплине (модулю)

Выполнение курсовой работы по дисциплине (модулю) не предусмотрено основной профессиональной образовательной программой.