

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра менеджмента

Рег. № ПМ.03.43
«8» мая 2017 г.

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «08» 05 2017 г. № 9
Заведующий кафедрой

(подпись) **А. Т. Стадник**

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Б1.В.ОД.13 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

по направлению подготовки **38.03.02 Менеджмент**
профиль: Производственный менеджмент

Новосибирск 2017

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы управления	ОПК-2	тест, собеседование
2	Организация как объект современного менеджмента	ОПК-2	тест, собеседование
3	Функции управления	ОК-5, ОПК-2, ПК-1	деловая игра, ситуационная задача, тест, презентация, собеседование
4	Управление персоналом	ОПК-2	ситуационная задача, тест, презентация, собеседование
5	Коммуникационный процесс и психология менеджмента	ОК-5, ОПК-2, ПК-1	тест, собеседование, презентация, ролевая игра
6	Управленческие решения	ОПК-2	тест, собеседование

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

**Вопросы для собеседования
по дисциплине Менеджмент организации**

Раздел 1. Теоретические основы управления.

1. Менеджмент – разновидность хозяйственного управления.
2. Понятие и содержание менеджмента.
3. Основные категории менеджмента.
4. Предмет и методы науки управления
5. Основные формы управленческого труда
6. Условия реализации управленческих отношений.
7. Методы менеджмента.
8. Принципы управления.
9. Инструменты менеджмента.
10. Школы менеджмента. Школа научного управления.
11. Школы менеджмента. Классическая или административная.
12. Школы менеджмента. Поведенческие науки.
13. Современные подходы к менеджменту.
14. Концепция ограничений. Краткие определения ограничений.

Раздел 2. Организация как объект современного менеджмента.

1. Понятие организации как объекта менеджмента. Внутренняя среда организации. Законы организации.
2. Понятие организации как объекта менеджмента. Внешняя среда организации.
3. Органы управления на предприятиях АПК.
4. Управление в акционерном обществе.
5. Управление в сельскохозяйственном кооперативе.
6. Управление в государственных унитарных предприятиях.
7. Органы управления на предприятиях АПК.
8. Управление крестьянскими (фермерскими) хозяйствами и ассоциациями.

Раздел 3. Функции управления.

1. Функции управления.
2. Организационно-производственная структура сельскохозяйственных предприятий и структура управления.
3. Совершенствование управления агропромышленным производством.
4. Понятие и сущность структуры управления.
5. Принципы построения структуры управления.
6. Типы структур управления.
7. Особенности управления сельскохозяйственным производством.
8. Значение информации в управлении производством.
9. Оперативное управление производством.
10. Сущность линейной структуры управления.
11. Сущность функциональной структуры управления.

12. Матричная структура управления.
13. Отделенческие структуры управления.
14. Отраслевые (цеховые) структуры управления.
15. Основные направления совершенствования структур управления на предприятиях АПК.
16. Понятие стратегического управления.
17. Процесс стратегического управления.
18. Виды стратегий. Корпоративные стратегии. Ограничения при формулировании стратегий.
19. Виды стратегий. Конкурентные стратегии.
20. Виды стратегий. Функциональные стратегии.
21. Организация и оценка труда работников управления АПК.
22. Процессуальная концепция мотивации.
23. Содержательная концепция мотивации.
24. Государственные органы управления АПК.

Раздел 4. Управление персоналом.

1. Этапы процесса управления персоналом.
2. Стили управления.
3. Кадры управления и их роль. Принципы кадровой политики.

Раздел 5. Коммуникационный процесс и психология менеджмента.

1. Управление конфликтами.
2. Управление стрессом.


Раздел 6. Управленческие решения.

1. Сущность и классификация управленческих решений.
2. Управление качеством труда и продукции.
3. Значение информации в управлении производством.
4. Оперативное управление производством.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;
- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель


(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра менеджмента
Деловая (ролевая) игра
по дисциплине менеджмент организации
Раздел 3. Функции управления

Планирование. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента.

Концепция игры. Разработка миссии и дерева целей организации.

Задание 1. Создайте свое предприятие.

Задание 2. Придумайте название и сформулируйте миссию создаваемого предприятия.

Задание 3. Проведите анализ внешней и внутренней среды организации. Результаты занесите в таблицы (SWOT, PEST, SNW).

Задание 4. Постройте дерево целей создаваемого предприятия.

Коллективная работа.

После того, как предложения всех групп будут готовы, представители всех групп докладывают результаты. Остальные группы выступают в роли экспертов-инвесторов. Определяется проект-лидер.

3 Роли:

1. *Инициатор* - участник, который чаще, чем другие, предлагает новые решения, вносит предложения, изменяет точку зрения на цели группы. Они могут касаться поставленного в группе задания, проблемы организации работы в группе и т.д.
2. *Последователь* - подхватывает новую инициативу, расширяет ее, помогает в реализации начатых в группе дел.
3. *Координатор* - способствует правильному "разделению труда". Следит, чтобы в группе не занимались несколькими делами одновременно, чтобы все имели занятие, чтобы действия не дублировались.
4. *Ориентирующий* - прокладывает путь и определяет направление работы группы в соответствии с какими-то внешними ориентирами. В группе обсуждает вопросы о том, как быстро развивается группа, далеко ли она находится от цели, в каком направлении идет и др. Обращает внимание на уровень увлеченности деятельностью в группе, следит за бюджетом времени.
5. *Оценивающий* - оценивает деятельность отдельных членов и всей группы, актуальность ситуации, сравнивает с целями, подводит итог в конце занятия.
6. *Ищущий информацию* - часто ставит вопросы и пытается получить на них ответ, побуждает к действию, принятию решений.

4 Ожидаемый (е) результат (ы). Цель занятия: развить у студентов навыки формулировки миссии и целей организации, построения дерева целей.

Критерии оценки:

Преподаватель имеет право установить иную шкалу оценивания для данного вида КИМ.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** - выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;
- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель

(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра менеджмента

Ситуационная задача
по дисциплине Менеджмент организации
(наименование дисциплины)

Раздел 3. Функции управления.

Анализ конкретных ситуаций (case-study) «Анализ и проектирование структуры управления сельскохозяйственного предприятия»

Цель занятия: проанализировать эту структуру управления организации, выявить направления совершенствования, определить экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.

Условия и исходные материалы. Задание выполняется по данным хозяйства, в котором студенты проходили производственную практику или материалам кафедры.

Ситуация-проблема представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель студентов: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.


Этапы:

1. На примере конкретных материалов (кейса) проводится расчет системы показателей экономической эффективности управления предприятием: общих результативных показателей эффективности управления; экономичности аппарата управления; производительности управленческого труда.
2. Разработка группой вариантов решения;
3. Публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуаций с последующим оппонированием;
4. Подведение итогов и оценка результатов занятия.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если задание выполнено правильно более чем на 50%;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно менее чем на 50%.

Составитель


(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра менеджмента

Комплект ситуационных задач (заданий)
по дисциплине **менеджмент организации**
раздел 4. Управление персоналом

Ситуационная задача «Отбор персонала»

Для поиска кандидата на вакантную должность решено провести маркетинговое исследование: определить требования к претенденту, выявить круг источников привлечения кадров, рассчитать ожидаемые затраты на поиск, отбор и дальнейшее использование специалиста, отобрать из претендентов наиболее подходящего кандидата, ориентируясь, в частности, на лимит средств, выделенных на всю эту работу.

Исходные данные.

1. Организацией разработаны требования к претенденту на должность исходя из его будущих должностных обязанностей, а также градация требований по степени важности с помощью весовых коэффициентов (таблица).

В результате предпринятых усилий по поиску кандидатов было выявлено четыре человека:

- претендент «А» представлен агентством по найму персонала;
- претендент «Б» представлен службой занятости;
- претендент «В» явился сам, откликнувшись на объявление в газете;
- претендент «Г» рекомендован вузом в соответствии с договорными отношениями.

Таблица

Исходные данные

Показатели оценки	Весовой коэффициент	Результаты			
		Значительно выше нормы (5 баллов)	Выше нормы (4 балла)	Соответствуют норме (3 балла)	Ниже нормы (2 балла)
1. Высшее образование	1,5		А, Г	Б, В	
2. Другие виды образования	0,5			А, Б, В, Г	
3. Иностранные языки	0,5			А, Б, Г	В
4. Опыт профессиональной деятельности	1,5	А, В	Б		Г
5. Специальные знания	1,0	А, Б	Г	В	
6. Логико-аналитические способности	1,5	А, Г	Б, В		
7. Приспособляемость	1,0	В	А	Б, Г	
8. Организационные способности	1,5	Б	А	В, Г	
9. Личностная инициатива	1,0	А, В	Г	Б	
10. Способность к принятию решений	1,0	А, Б	В	Г	
11. Умение вести переговоры	0,5		Б, В	А, Г	
12. Способность к нагрузкам	1,0	А, Б	В	Г	
13. Навыки риторики и письменной работы	1,0		А, В	Б	Г
14. Мотивационные функции	1,0		А, Б	В	Г
15. Стиль общения	1,0	А, Г		Б, В	

Привлечение и отбор претендентов потребовали определенных расходов. Так, договорные отношения с агентством по найму и с вузом оцениваются соответственно в 15,0 и 2,0 тыс. руб.

Подготовка документов, необходимых для подбора специалиста, оценена следующим образом: для агентства по найму -1,0 тыс. руб., для службы занятости - 0,6 тыс. руб., для вуза -0,4 тыс. руб. Объявление в газете обошлось в 0,5 тыс. руб.

После встречи с претендентами было проведено проверочное испытание, которое обошлось в 3,0 тыс. руб.

Испытание выявило необходимость в дополнительном обучении, которое было оценено комиссией следующим образом: для претендента «А» - 5,0 тыс. руб., «Б» 7,5 тыс. руб., «В» -10,5 тыс. руб., «Г» - 9,5 тыс. руб.

Задание. Выбрать кандидатуру на вакантную должность, используя различные критерии:

1. По сумму затрат на подбор каждого кандидата в отдельности. Предпочтение отдается самому недорогому.
2. По рейтингу, рассчитанному на основании результатов проверочного испытания.
3. По рейтингу, но при условии минимизации затрат на подбор претендента и недопущения превышения лимита выделенных средств.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;
- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель


(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра менеджмента
Комплект ситуационных задач (заданий)
по дисциплине менеджмент организации

Раздел 5. Коммуникационный процесс и психология менеджмента
Ситуационная задача «Власть и влияние»

Цель занятия: закрепить теоретические знания о формах власти, техниках влияния.

Для выполнения заданий студентам необходимо разбиться на группы из трех — пяти человек и подготовить отчет по результатам выполнения работы.

Задание. Назовите формы власти, которые использует менеджер в приведенных ниже ситуациях. Укажите, какие формы власти вы считаете более предпочтительными.

Ситуация 1. Руководитель отдела маркетинга одной организации постоянно удивляет всех окружающих своим прекрасным настроением и цветущим видом. Для него не существует стрессов и проблем — он решает все легко и без напряжения. Обладая прекрасным чувством юмора, он умеет сгладить любую неприятную ситуацию и разрядить атмосферу. Его подчиненные чувствуют себя в коллективе очень уютно и испытывают к своему руководителю глубокую симпатию.

Ситуация 2. В коллективе одного из отделов постоянная текучка кадров. На вопросы руководителя кадрового отдела о причинах увольнения сотрудники отдела отвечают, что ощущают себя в отделе крайне некомфортно, поскольку их непосредственный руководитель склонен объявлять им жесткий выговор за каждый малейший проступок и постоянно грозит невыплатой квартальной премии.

Ситуация 3. Сотрудники одного из отделов научно-исследовательского института испытывают к своему руководителю глубочайшее уважение, считая его самым лучшим специалистом — профессионалом в своей области. Все поручения своего руководителя подчиненные стараются выполнять наилучшим образом.

Ситуация 4. Сотрудники организации не испытывают к своему генеральному директору особой симпатии и достаточно часто внутренне не согласны с его решениями. Однако они обязаны выполнять все его распоряжения.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если задание выполнено правильно более чем на 50%;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно менее чем на 50%.

Составитель


(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра менеджмента

Ролевая игра

по дисциплине менеджмент организации

Раздел 5. Коммуникационный процесс и психология менеджмента

Тема (проблема). «Управление конфликтами»

Концепция игры.

Преподаватель рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся коллег), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?

- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?

- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт

3 Роли:

1. *2 конфликтующие стороны.*

2. *Арбитр (миротворец).*

4 Ожидаемый результат. Цель занятия: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Критерии оценки:

Преподаватель имеет право установить иную шкалу оценивания для данного вида КИМ.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;

- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.

- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.

- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель

(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра менеджмента

Темы презентаций
по дисциплине **менеджмент организации**

Раздел 3. Функции управления

1. Управление в акционерных обществах, его отличие от системы управления в кооперативах.
2. Управление в кооперативах. Основные принципы образования кооперативов.
3. Понятие структуры управления предприятием. Основные ее типы.

Раздел 4. Управление персоналом

1. Стили управления.
2. Деловая карьера и ее организация.
3. Процесс управления персоналом


Раздел 5. Коммуникационный процесс и психология менеджмента

1. Управление конфликтами в организации. Виды организационных конфликтов и формы их разрешения.
2. Власть и способы ее реализации.
3. Корпоративная культура.
4. Социальная ответственность и этика менеджмента.
5. Коммуникации в менеджменте. Понятие коммуникаций. Коммуникационные барьеры, коммуникационные сети.
6. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Стадии развития группы.
7. Лидерство в системе менеджмента. Лидер и менеджер.

Критерии оценки:

- оценка **«отлично»** выставляется студенту, если: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы;
- оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод;
- оценка **«неудовлетворительно»** - выставляется студенту, если тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Составитель


(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ


Экономический факультет
Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
Экзамен по дисциплине
Менеджмент организации

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой менеджмента
_____ А.Т. Стадник

Билет № 1

1. Понятие, сущность менеджмента. Функции, принципы, инструменты и методы менеджмента.
2. Стили управления.
3. Управление в акционерных обществах, его отличие от системы управления в кооперативах.

Экзаменатор



(подпись) О. В. Ожогова
«03» мая 2017 г.

Список вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие, сущность менеджмента. Функции, принципы, инструменты и методы менеджмента.
2. Школы менеджмента. Достоинства и недостатки.
3. Управление мотивационным процессом. Первичные и вторичные потребности.
4. Содержательные теории мотивации и их отличие от процессуальных теорий.
5. Процессуальные теории мотивации их отличие от содержательных теорий.
6. Характеристика руководителя, способного управлять собой.
7. Характеристика руководителя с четкими ценностями.
8. Характеристика руководителя с четкими личными целями.
9. Характеристика руководителя с остановленным саморазвитием.
10. Характеристика менеджера, имеющего навыки решать проблемы.
11. Характеристика менеджера, с творческим подходом.
12. Характеристика руководителя, умеющего влиять на людей.
13. Характеристика менеджера, понимающего особенности управленческого труда.
14. Характеристика менеджера, умеющего руководить.
15. Характеристика руководителя, умеющего обучать людей.
16. Характеристика руководителя с высокой способностью формировать коллектив.
17. Краткая характеристика систем менеджмента в Японии и США.
18. Управление конфликтами в организации. Виды организационных конфликтов и формы их разрешения.
19. Процесс управления персоналом.
20. Методы оценки персонала. Аттестация.
21. Управление персоналом и формирование человеческого капитала.
22. Управление персоналом (кадры, коллектив, личность, власть, лидерство).
23. Стили управления.
24. Власть и способы ее реализации.
25. Деловая карьера и ее организация.
26. Организация как объект современного менеджмента. Понятие. Законы развития и жизненный цикл.
27. Стратегический менеджмент и его роль в повышении конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции.
28. Виды стратегий (корпоративные, конкурентные, функциональные).
29. Миссия организации и пути ее определения.
30. Анализ внутренней и внешней среды организации.
31. Управление в акционерных обществах, его отличие от системы управления в кооперативах.
32. Управление в кооперативах. Основные принципы образования кооперативов.
33. Понятие структуры управления предприятием. Основные ее типы.
34. Принятие решений в процессе управления организацией.
35. Классификация управленческих решений.
36. Технология принятия управленческого решения.
37. Учет факторов риска и неопределенности при принятии решений.
38. Методы принятия управленческих решений.
39. Контроль реализации управленческих решений.
40. Корпоративная культура.
41. Социальная ответственность и этика менеджмента.
42. Коммуникации в менеджменте. Понятие коммуникаций. Коммуникационные барьеры, коммуникационные сети.
43. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Стадии развития группы.
44. Лидерство в системе менеджмента. Лидер и менеджер.
45. Эффективность и качество менеджмента.

Фонд тестовых заданий

1. Под ограничением в экономико-математической модели разработки управленческого решения понимается ...
 - 1) набор условий, при которых протекает моделируемый процесс;
 - 2) стоимость разработки модели;
 - 3) логическая модель процесса, для которого разрабатывается решение;
 - 4) метод, принятый для разработки модели.
2. Управленческое решение, результат которого распространяется на одного конкретного работника, называется в менеджменте ...
 - 1) глобальным; 2) локальным;
 - 3) краткосрочным; 4) детерминированным.
3. Осторожные управленческие решения характеризуются ...
 - 1) тем, что принимаются без предварительного обоснования гипотез;
 - 2) отсутствием предварительной проверки вариантов;
 - 3) сверхкритичным подходом к оценке вариантов решения;
 - 4) тем, что основаны на самых оригинальных идеях разработчика.
4. В соответствии с признаком классификации «стадия осуществления» _____ контроль связан с оценкой выполнения организацией своих решений и результатов практических действий, а также сильных и слабых сторон организации.
 - 1) оценочный; 2) итоговый; 3) стратегический; 4) целевой.
5. В результате внутриорганизационных кадровых перестановок, на которые было потрачено 30 тыс. рублей, прибыль организации в этом квартале выросла на 90 тыс. рублей. Таким образом, эффективность принятого в данном квартале управленческого решения в области управления кадрами составила:
 - 1) 30; 2) 3; 3) 60; 4) 120.
6. Современные технологии управления позволяют рассматривать организацию как совокупность различных потоков работ, называемых
 - 1) бизнес-процессами; 2) горизонтальными связями;
 - 3) информационными каналами; 4) внутренними факторами.
7. С чего начинается последовательность работ в рамках этапа организации исполнения управленческого решения:
 - 1) инструктаж исполнителей о порядке выполнения решения;
 - 2) обеспечение исполнителей ресурсами для реализации решения;
 - 3) доведение задач до исполнителей;
 - 4) организация условий труда исполнителей.
8. Авторитарная форма индивидуального метода принятия управленческого решения предполагает, что решение ...
 - 1) согласовывается на заседании коллегии;
 - 2) принимается с участием заинтересованных лиц;
 - 3) принимается руководителем без согласования с другими работниками;
 - 4) принимается с участием сотрудников, которым предстоит реализовывать решение в будущем.
9. Обычно в принятии решения присутствуютмомента:
 - 1) 2; 2) 3; 3) 4; 4) 5
10. Организация приняла решение о смене режима работы для более полного и эффективного использования светового дня и экономии электроэнергии. Сокращение затрат составило в итоге 300 тыс. руб. за отчетный период. Затраты на проектирование и реализацию решения равны 150 тыс. рублей. Эффективность принятого управленческого решения составила ...
 - 1) 30; 2) 3; 3) 2; 4) 150.
11. Управленческие решения, в которых контрольные и уточняющие действия преобладают над генерированием идей, называются ...
 - 1) уравновешенными; 2) инертными;

- 3) импульсивными; 4) рискованными.
12. Существуют следующие условия принятия решений:
1) риск; 2) определенность; 3) неопределенность; 4) безрисковые.
13. Анализ ситуации путем генерации идей, их обсуждения, оценки и выработки коллективной точки зрения называется
1) модели массового обслуживания; 2) имитационное моделирование;
3) мозговая атака; 4) двухтуровое анкетирование.
14. Поиск нужного решения благодаря преодолению психологической инерции, состоящей в стремлении решить проблему традиционным путем называется:
1) морфологический анализ; 2) синектика
3) имитационное моделирование
15. Организация потратила 600 тыс. руб. на реконструкцию и расширение своей торговой точки. В итоге прирост прибыли от работы обновленного магазина по сравнению с его прежним показателем составил 300 тыс. руб. Экономическая эффективность проекта реконструкции и расширения магазина в процентах равна ...
1) 30; 2) 50; 3) 2; 4) 150.
16. Фактором ограничения социальной ответственности организации может выступать:
1) диверсификация бизнеса; 2) подготовка трудовых ресурсов;
3) финансирование непрофильных направлений бизнеса;
4) обучение и повышение компетентностей персонала.
17. Формализация управленческого решения означает ...
1) принятие решения по заранее составленному алгоритму;
2) коллективное принятие решения;
3) принятие решения на основе экспертных методов;
4) интуитивное принятие решения.
18. Создание модели и ее экспериментальное применение для определения изменений реальной ситуации называется:
1) имитационное моделирование; 2) мозговая атака;
3) двухтуровое анкетирование; 4) кейс-метод.
19. В рамках стратегического управления ставятся:
1) долгосрочные цели организации, определяются основные пути их достижения;
2) конкретные задачи, координация процесса их реализации, обеспечения его необходимыми ресурсами;
3) краткосрочные цели организации.
20. Если по итогам отчетного года чистая прибыль предприятия составила 3000 тыс. руб., стоимость выпущенной продукции составила 300000 тыс. руб., а численность работников, занятых на предприятии – 150 чел., то показатель производительности труда в тыс. руб./чел. будет равен ...
1) 1370; 2) 1380; 3) 2000; 4) 5000.
21. Теория мотивации, которая утверждает, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого называется:
1) теория содержания; 2) теория справедливости;
3) пирамида потребностей Маслоу; 4) теория ожидания.
22. Теории мотивации, базирующиеся на идентификации потребностей, заставляющих людей действовать так, а не иначе называют:
1) процессуальными; 2) содержательными;
3) справедливости; 4) нет правильного ответа.
23. К содержательным теориям относится:
1) теория содержания; 2) теория справедливости;
3) пирамида потребностей Маслоу; 4) теория ожидания.

24. В менеджменте на вере подчиненного, что руководитель имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие, базируется власть:
- 1) основанная на вознаграждении; 2) основанная на принуждении;
 - 3) называемая эталонной; 4) называемая законной.
25. Комплексная процессуальная теория мотивации Портера- Лоулера объединяет постулаты двух теорий:
- 1) теории Маслоу; 2) теории Герцберга;
 - 3) теории ожидания; 4) теории справедливости.
26. Какая мотивационная теория описана далее. Люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, т.е. человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение:
- 1) теория содержания; 2) теория справедливости;
 - 3) пирамида потребностей Маслоу; 4) теория ожидания.
27. Теории мотивации, которые основываются на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания называют:
- 1) процессуальными; 2) содержательными;
 - 3) справедливости; 4) нет правильного ответа.
28. К процессуальным теориям мотивации относятся:
- 1) теория содержания; 2) теория справедливости;
 - 3) пирамида потребностей Маслоу; 4) теория ожидания.
29. В менеджменте на вере исполнителя в то, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности, базируется власть:
- 1) основанная на вознаграждении;
 - 2) основанная на принуждении;
 - 3) называемая эталонной;
 - 4) называемая законной.
30. Если человек принимает участие в различной внутриорганизационной деятельности, то он, получая от этого удовлетворение, работает с большей отдачей, более качественно и производительно –описание теории:
- 1) партисипативного управления;
 - 2) теории постановки целей Э. Лока;
 - 3) теории ожидания;
 - 4) теории справедливости.
31. Какая мотивационная теория описана далее. Поведение людей определяется широким спектром потребностей. Человеческие потребности автор расположил в определенной иерархии по степени возрастания индивидуальных запросов. Им предложено пять уровней потребностей: физиологические, безопасности, социальные, признания (уважения) и самореализации (самоактуализации):
- 1) теория Макклелланда; 2) теория справедливости;
 - 3) пирамида потребностей Маслоу; 4) теория ожидания.
32. Внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина – это:
- 1) сила мотива;
 - 2) мотивация труда;
 - 3) нужда;
 - 4) стимул.
33. В менеджменте на вере исполнителя в то, что характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий. базируется власть:
- 1) основанная на вознаграждении;
 - 2) основанная на принуждении;
 - 3) называемая эталонной;
 - 4) называемая законной.

34. Предоставление людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы с широкими перспективами должностного и профессионального роста, дающей возможность осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда.
– описание теории:
- 1) партисипативного управления;
 - 2) теории постановки целей Э. Лока;
 - 3) теории ожидания;
 - 4) мотивация обогащением труда.
35. Формальное изложение ценностей и принципов построения деловых отношений компании - это:
- 1) социальный бюджет;
 - 2) корпоративный кодекс;
 - 3) социальная программа;
 - 4) социальная политика.
36. Предполагает создание условий (хозяйственного механизма), при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда - это:
- 1) стимулирование труда;
 - 2) мотивация труда;
 - 3) нужда;
 - 4) сила мотива.
37. Стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности называется.
- 1) стимулирование труда;
 - 2) мотивация труда;
 - 3) нужда;
 - 4) сила мотива.
38. В менеджменте на вере исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его или ее долг - подчиняться им. Он или она исполняют приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя базируется власть:
- 1) основанная на вознаграждении;
 - 2) основанная на принуждении;
 - 3) называемая эталонной;
 - 4) называемая законной.
39. Мотивационные типы персонала можно разделить на два класса:
- 1) класс избегательной мотивации;
 - 2) класс достижительной мотивации;
 - 3) класс определённой мотивации;
 - 4) Люмпенизированный класс
40. Определите тип корпоративной культуры. Очень дружественное место работы, где у людей масса общего. Организации похожи на большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и, возможно, даже как родители. Организация держится вместе благодаря преданности и традиции.
- 1) клановая культура;
 - 2) адхократическая культура;
 - 3) иерархическая культура;
 - 4) рыночная культура.
41. Определите тип корпоративной культуры. Динамичное предпринимательское и творческое место работы. Люди готовы подставлять собственные шеи и идти на риск. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству.
- 1) клановая культура.
 - 2) адхократическая культура;
 - 3) иерархическая культура;
 - 4) рыночная культура.
42. Определите тип корпоративной культуры. Очень формализованное и структурированное место работы. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Лидеры гордятся тем, что они рационально мыслящие координаторы и организаторы. Критически важно поддержание плавного хода деятельности организации. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика.
- 1) клановая культура.
 - 2) адхократическая культура;
 - 3) иерархическая культура;
 - 4) рыночная культура.

43. Выдача руководителем отдела подчиненному специалисту отдела задания в менеджменте называется термином ...
а) «прямая связь»; б) «обратная связь»;
в) «горизонтальная связь»; г) «технология».
44. Неопределенность относительно целей группы, ее структуры, истинного лидера и наиболее привлекательного типа поведения в ней характерны для такой стадии развития группы, как ...
1) начальная стадия формирования; 2) внутригрупповой конфликт;
3) обеспечение сплоченности членов группы;
4) стадия наивысшей работоспособности и производительности.
45. Выступая с докладом о работе организации на совещании в отраслевом министерстве, менеджер играет роль ...
1) представителя; 2) лидера;
3) приемника информации; 4) устранителя нарушений.
46. Совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения целей называется:
1) методами управления; 2) принципами; 3) функциями управления; 4) контроль.
47. В менеджменте на вере подчиненного, что руководитель имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие, базируется власть:
1) основанная на вознаграждении; 2) основанная на принуждении;
3) называемая эталонной; 4) называемая законной.
48. Начальник отдела логистики Иванов выступает с проектом усовершенствования работы склада. В данной ситуации этот менеджер играет роль ...
1) предпринимателя; 2) представителя;
3) ведущего переговоры; 4) приемника информации.
49. Координируют и контролируют работу руководителей низового уровня в организации, преимущественно решают тактические задачи, но могут принимать участие и в разработке стратегических проблем ...
1) менеджеры среднего уровня; 2) функциональные специалисты;
3) менеджеры высшего уровня; 4) менеджеры низового уровня.
50. Группа, созданная для выполнения регулярной функции как самостоятельное структурное подразделение организации, является ...
1) закрытой; 2) неформальной; 3) специальной; 4) формальной.
51. В менеджменте коммуникационная связь между директором организации и главным бухгалтером является ...
1) диагональной; 2) вертикальной; 3) горизонтальной; 4) внутренней.
52. Руководитель ни в коем случае не должен делегировать ...
1) установление целей; 2) контроль результатов;
3) частные вопросы; 4) специализированную деятельность.
53. Устанавливая контакт между сотрудником своего отдела и представителем заказчика, менеджер выполняет роль ...
1) связующего звена; 2) лидера;
3) главного руководителя; 4) приемника информации.
54. В менеджменте коммуникации между начальником отдела маркетинга и потенциальным покупателем продукции относятся к ...
1) коммуникациям между организацией и внешней средой;
2) межуровневым коммуникациям организации;
3) внутренним коммуникациям организации;
4) коммуникациям между подразделениями организации.


55. Информационная роль менеджера, согласно которой он передает информацию, полученную из внешних источников или от других людей, членам организации, называется ...

- 1) «представитель»;
- 2) «распространитель информации»;
- 3) «устраняющий помехи»;
- 4) «связующее звено».

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он правильно ответил не менее чем на 49 вопросов.
- **оценка «хорошо»** - выставляется студенту, если он правильно ответил на 39 -48 вопросов.
- **оценка «удовлетворительно»** - выставляется студенту, если он ответил на 28 -47 вопросов.
- **оценка «неудовлетворительно»** - выставляется студенту, если он ответил на 27 и менее вопросов.

Составитель


(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра менеджмента

(наименование кафедры)

Темы курсовых работ по дисциплине Менеджмент организации

1. Управление финансово-экономической деятельностью организации.
2. Создание и функционирование службы маркетинга в организации.
3. Совершенствование структуры управления производством в сельскохозяйственной организации.
4. Стратегическое управление сельскохозяйственной организацией.
5. Анализ и совершенствование системы управления производством в сельскохозяйственной организации.
6. Совершенствование управления отраслью животноводства в сельскохозяйственной организации.
7. Совершенствование управления отраслью растениеводства в сельскохозяйственной организации.
8. Управление качеством продукции в сельскохозяйственной организации.
9. Повышение эффективности применения социально- психологических методов управления трудовыми коллективами.
10. Комплексное использование методов управления производством в сельскохозяйственной организации.
11. Управление отделением (цехом, комплексной бригадой, производственным участком) в сельскохозяйственной организации.
12. Повышение эффективности оперативного управления производством в сельскохозяйственной организации.
13. Управление мотивацией персонала в организации.
14. Совершенствование аппарата управления в сельскохозяйственной организации.
15. Разработка системы управления маркетингом в организации.
16. Совершенствование системы информационного обеспечения сельскохозяйственной организации в рыночных условиях.
17. Управление затратами на основании норм и нормативов в сельскохозяйственной организации.
18. Создание и функционирование службы по управлению качеством работ в сельскохозяйственной организации.
19. Управление инновационной деятельностью организации АПК.
20. Управление персоналом в сельскохозяйственной организации.
21. Определение навыков, способностей и ограничений у менеджеров.
22. Управление трудовой карьерой.
23. Управление рисками в сельскохозяйственной организации.
24. Основные стили управления в сельскохозяйственной организации.
25. Совершенствование антикризисного управления в АПК.
26. Развитие корпоративной культуры организации.
27. Управление интегрированными структурами в АПК.
28. Совершенствование экономических отношений между сельскохозяйственными, перерабатывающими и торговыми организациями.
29. Формирование системы управленческого контроля в организации.
30. Совершенствование управления внешнеэкономической деятельностью организации.

Составитель


(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.