Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация

**«УРАЛЬСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

**ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ**

**пм.02 «Организция деятельности коллектива исполнителей»**

**Менеджмент и деловое общение**

Учебно-методическое пособие по выполнению

Самостоятельных работ для студентов специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»

Екатеринбург

2014

Задания для самостоятельной работы разработаны на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности СПО «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», базовой подготовки, программы МДК 02.01.01. «Менеджмент и деловое общение»

|  |  |
| --- | --- |
| ОДОБРЕНО  цикловой комиссией  Председатель комиссии  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Ю.Кордюков  от «10» сентября 2014г. | УТВЕРЖДАЮ  Директор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.И. Овсянников  «20» сентября 2014 г. |

Организация-разработчик: АН ПОО «Уральский промышленно-экономический техникум»

Разработчик: **Зырянова м.В.**  преподаватель АН ПОО «Уральский промышленно-экономический техникум»

**Введение**

Дисциплина «Менеджмент и деловое общение» носит прикладной характер, что вызывает необходимость практического освоения стратегических приемов и методов планирования и управления.

Одним из главных направлений подготовки специалистов и по­вышения управленческих знаний является внедрение методов активного обучения студентов. Опыт показывает, что наиболее эффективными являются методы с непосредственным участием обу­чаемых. Такие методы приучают к самостоятельному мышлению, ориентации в сложной и быстро меняющейся производственной обстановке, приобретению навыков сбора и анализа материала, умению провести самостоятельный анализ и дать рекомендации. К этим методам относятся деловые игры, тесты и конкретные ситуации.

В условиях резкого возрастания объемов информации важней­шим источником знаний в значительной мере становится непо­средственная практика руководства трудовыми коллективами во всем ее многообразии и насыщенности примерами. Как показы­вает практический опыт, современному руководителю требуются не только системные знания по теоретическим аспектам управ­ления, но и навыки практической работы. В то же время представ­ляется очевидным, что изданные ранее работы по управлению персоналом, психологии управления не охватывают в комплексе такие вопросы, как содержание деятельности и модель качеств менеджера; «команда» менеджера; мотивация персонала; стиль руководства; культура делового общения; проведение деловых переговоров, совещаний, бесед с подчиненными и др.

Именно эти темы, наряду с другими, рассматриваются в курсе «Менеджмент» с помощью деловых игр, тестов и конкретных си­туаций.

Применение деловых игр является наиболее реальной имита­цией процессов разработки, принятия и реализации решений. В основе деловой игры лежит комплекс взаимосвязанных ситуаций, отображающих процессы функционирования - производственной, экономической, социальной систем, по существу имитирующих весь механизм управления объектом. Логическое обоснование принимаемых в процессе игры решений обеспечивается полнотой и точностью полученных знаний.

Использование тестов и навыков коммуникативного тренинга в учебном процессе позволяет: опреде­лить индивидуальные и личностные качества будущего руководи­теля, оценить его деловые, организаторские и профессиональные качества; сравнить себя, свои отдельные качества и личностные особенности с определенной шкалой, характеризующей степень расхождения его качеств с качествами «идеального» руководителя, с другими людьми, что дает ориентиры для самовоспитания; выявить и более эффективно применять спои положительные качества, что формирует уверенность в себе; сформировать более адапативную самооценку своих способностей, поведения; уяснить свои ошибки, выявить недостатки, осознать их,

Весьма перспективной в работе со студентами является само­стоятельная оценка уровня развития своих качеств. Информация, полученная в результате самооценки и самотестирования, позво­ляет менеджеру трезво и непредвзято оценить себя, увидеть свои положительные и отрицательные качества. Следовательно, само­оценка, являясь источником критической информации, оказывает влияние на самосознание личности, способствует активизации мотивов самовоспитания и самосовершенствования. Другими сло­вами, самооценка личности с помощью психологических методик может быть одним из надежных средств педагогического воздей­ствия и воспитания современного руководителя.

**2. Методические рекомендации по самостоятельной работе**

Самостоятельная работа студентов организуется на основе целей и задач программы курса «Менеджмент и деловое общение». Во вводной лекции преподаватель доводит до студентов содержание программы курса, указывает, что должны знать и уметь выпускники колледжа по данной дисциплине, приводит основную и дополнительную литературу для самостоятельной работы по курсу. Кроме того, преподаватель обращает внимание студентов на изучение литературы при проведении всех видов занятий, указывая авторов, наименование, издательство и год издания источников, которые необходимо изучить самостоятельно.

Успешное овладение основами менеджмента, предусмотренное учебной программой, предполагает выполнение ряда рекомендацией.

* 1. Следует внимательно изучить материалы, характеризующие курс и определяющие целевую установку, а также учебную программу дисциплины. Это позволит чётко представлять, во-первых, круг изучаемых проблем, во-вторых, – глубину их постижения.
  2. Необходимо иметь подборку литературы, достаточную для изучения дисциплины. В комплексе список основной литературы предлагается.

При этом следует иметь в виду, что нужна различная литература:

- учебники, учебные и учебно-методические пособия;

- первоисточники по основам менеджмента.

- монографии, сборники научных статей, публикации в журналах, изложенных в журналах и Интернет-ресурсах, приведенных ниже, представляющие эмпирический материал.

- справочная литература – энциклопедии, управленческие и экономические словари, тематические, терминологические справочники, раскрывающие категориально понятийный аппарат.

* 1. Основное содержание той или иной проблемы следует уяснить, изучая учебную литературу. При этом важно понимать, что данные вопросы в истории науки трактовались многообразно. Кроме того, работа с учебником требует постоянного уточнения сущности и содержания дисциплины теории организации, категорий, посредством обращения к энциклопедическим и историко-экономическим словарям.
  2. Абсолютное большинство проблем рассматриваемых в менеджменте управления носит не только теоретический характер, но самым непосредственным образом выходят «на поверхность» общественной жизни, они тесно связаны с практикой экономического развития, преодоления противоречий и сложностей в обществе. Подобный характер данной дисциплины предполагает наличие у студента не только знания категорий и понятий, но и умения использовать их в качестве инструментария для непосредственного организационно-экономического анализа реальных производственных проблем.
  3. Изучение дисциплины менеджмент предполагает со стороны студентов систематическую работу с периодическими изданиями, особенно статьями из журналов, с целью глубокого понимания современных тенденций развития управленческой и экономической наук, накопления фактического материала.

Контроль за самостоятельной работой студентов преподаватель осуществляет на практических занятиях, привлекая студентов к решению задач, а также предлагая к выполнению тесты промежуточного и итогового контроля, разработанные по нескольким вариантам.

Учитывая подготовленность того или иного студента, преподаватель может поставить перед ним задачу по более углубленному изучению проблемы, подготовке реферата и сообщению студентами результатов на занятиях, отведенных под проверку самостоятельной работы студентов по курсу.

* 1. **3 Изложение текстового материала**

Текст контрольной работы должен быть отпечатан на компьютере через полтора межстрочных интервала с использованием шрифта Tims New Roman Cyr № 14. Приблизительный объем контрольной работы должен составлять 20 – 30 страниц. Объем приложений не ограничивается.

Расстояние от границ листа до текста слева – 30 мм, справа – 15 мм, от верхней и нижней строки текста до границы листа – 20 мм.

* 1. **Структура и содержание самостоятельной работы**

1Цикл менеджмента (планирование, организация, мотивация и контроль) – основа управленческой деятельности. Взаимосвязь и взаимообусловленность функций управленческого цикла

2Правила контроля и виды: предварительный, текущий, заключительный. Итоговая документация по контролю

3Типы структур управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-масштабная и др.

4Система методов управления: моделирование, экспериментирование, экономико-математические и социальные измерения и др.

**3.2.1 Структура самостоятельной работы**

Контрольная работа по дисциплине «Менеджмент и деловое общение» – самостоятельная творческая работа студента, при написании которой, независимо от выбранной темы, рекомендуется придерживаться приведенной ниже структуры контрольной работы.

*Оглавление.*

*Введение.*

*Раздел 1. Теоретические и методические основы изучения проблемы.*

*Раздел 2. Анализ изучаемой проблемы на предприятии.*

*Раздел 3. Разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы на предприятии.*

*Заключение.*

*Библиография.*

*Приложения.*

**3.2.2 Краткое содержание составных частей самостоятельной работы**

*Оглавление.* В оглавлении приводится название всех параграфов работы с указанием номеров страниц.

*Введение.* Это вступительная часть контрольной работы, в которой рассматриваются основные тенденции изучения и развития проблемы, анализируется существующее состояние, обосновывается теоретическая и практическая актуальность проблемы, формируются цели и задачи работы, дается характеристика исходной экономико-статистической базы. Объем введения не должен превышать 1,2 – страниц.

*Раздел 1. Теоретические и методические основы изучения проблемы.*

В этом разделе целесообразно начать с оценки степени изученности исследуемой проблемы, рассмотреть вопросы, теоретически и практически решенные и дискуссионные, по-разному освещаемые в научной литературе. Затем следует осветить изменения изучаемой проблемы за определенный период с целью выявления основных тенденций и особенностей ее развития.

В этом же разделе дается обзор литературных источников по проблеме, формируется концепция, обосновывается методика анализа проблемы в конкретной организации.

В процессе изучения имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме очень важно сопоставить точки зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

*Раздел 2. Анализ изучаемой проблемы на предприятии.*

В этом разделе на основе методики анализа исследуется состояние проблемы на конкретном предприятии.

Материалами для анализа могут быть планы работы организаций, годовые отчеты, служебная документация и другая статистическая отчетность.

Материалы, служащие базой для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы, опираясь на них, возможно было осуществить анализ положения дел, наметить пути использования обнаруженных резервов, а также предложить рекомендации по устранению обнаруженных недостатков в работе.

Характер и объем собранного материала зависят от особенности принятой методики исследования.

*Раздел 3. Разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы на предприятии.*

Опираясь на выводы и результаты анализа, в этом разделе обосновываются рекомендации и мероприятия по решению поставленной проблемы в организации.

В частности намечаются пути использования обнаруженных резервов, устранения недостатков в работе, планируются, обосновываются и принимаются решения, обеспечивающие реализацию целей и задач контрольной работы.

Разработка рекомендаций предполагает, что на основании анализа, выявления недостатков и возможностей разрешения проблемы студент приводит достаточно полные и аргументированные предложения и рекомендации.

В этом же разделе рассматривается экономическая сторона контрольной работы: затраты на реализацию, которые должны быть конкретными и экономически обоснованными, а также ожидаемая эффективность.

*Заключение.* Должно содержать основные выводы и рекомендации, вытекающие из результатов проведенного исследования.

*Библиография.*Должна включать источники, использованные студентов при написании контрольной работы. В тексте работы необходимо расставить ссылки на использованные источники с указанием порядкового номера источника в библиографии и страниц.

*Приложения*. Использование приложений носит рекомендательный характер. Они содержат документы статистические данные, таблицы и т.д. упоминавшиеся в работе. Каждое приложение начинается с новой страницы, где в верхнем правом углу печатается слово «Приложение» с указанием порядкового номера приложения. Объем приложений не ограничивается.

**4. Контрольный тест по дисциплине**

Дидактический тест составлен для проведения контрольного опроса студентов по дисциплине

Дидактический тест содержит 80 тестовых заданий. Время, отводимое для выполнения, 60 мин.

Оценка тестовых заданий производится в соответствии с утвержденными критериями:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Процент правильных ответов | Оценка по общепринятой шкале |
| 1 | 90-100% | отлично |
| 2 | 60- 89 % | хорошо |
| 3 | 30-59% | удовлетворительно |
| 4 | 0-29% | неудовлетворительно |

ИНСТРУКЦИЯ

по выполнению дидактического теста

для проведения контрольного опроса студентов

по дисциплине «Менеджмент и деловое общение»

**Уважаемые студенты!**

Вашему вниманию представляется дидактический тест для проведения контрольного опроса по дисциплине «Менеджмент».

В каждом задании существует только один правильный ответ, обозначенный соответствующей буквой.

Весь тест можно проходить целиком или по порядку после изучения каждого раздела дисциплины «Менеджмент» (в последнем случае время на выполнение теста сокращается пропорционально количеству заданий).

**Тест по дисциплине «Менеджмент»**

**1. Основной принцип ситуационного подхода к управлению**

1. Возможность применения научных достижении к конкретным условиям.
2. Анализ случаев из практики управления.
3. Использование целенаправленных приемов в конкретной ситуации.
4. Интеграция различных подходов к управлению.

**2. По мнению Макгрегора в значительной степени успех менеджера зависит от**

1. Умения заставить человека работать.
2. Умения мотивировать людей к эффективной работе.
3. Способности предсказывать и контролировать человеческое поведение.
4. Возможности наладить контроль за исполнением указаний.

**3. Каким образом влияние через страх можно использовать в отношении квалифицированных работников?**

1. Запугивая возможностью ущемления самолюбия.
2. Запугивая снижением зарплаты.
3. Угрозой увольнения.
4. Угрозой понижения в должности.

**4. Какие последствия возможны при недостаточном числе подчиненных?**

1. Низкая квалификация отдельных сотрудников.
2. Излишний документооборот.
3. Чрезмерное число ступеней управления.
4. Потеря управляемости коллектива.

**5*.* Если руководитель делегировал часть своих полномочий другому руководителю, кто несет ответственность за ошибочное решение?**

1. Руководитель, принявший полномочия.
2. Ответственный определяется после исследования конкретной ситуации.
3. Начальник руководителя, делегировавшего полномочия.
4. Руководитель, делегировавший полномочия.

**6. Классическая (административная) школа в управлении ставила своей целью**

1. Согласование работы финансового аппарата на предприятии с производством и маркетингом.
2. Создание нового стиля управления.
3. Рассмотрение администратора как профессии.
4. Создание универсальных принципов управления.

**7. Какова важнейшая функция управления?**

1. Создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия.
2. Завоевывание новых рынков сбыта.
3. Получение максимальной прибыли.
4. Минимизация налоговых платежей.

**8. Как формулируется понятие "задача" применительно к менеджменту?**

1. Работа, которая должна быть выполнена.
2. Работа, которую необходимо выполнить, используя мотивацию.
3. Предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки.
4. Работа, которая должна быть выполнена в срок.

**9. Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения?**

1. Стало невыгодно содержать большой штат сотрудников.
2. Механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства.
3. Рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения.
4. Трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать.

**10. Исключите характеристику, не относящуюся к власти харизмы:**

1. Обмен энергией.
2. Лидер партии.
3. Независимый характер.
4. Манера держаться.

**11. Каков состав основных функций управления, характеризующих содержание управленческого труда:**

1. Учет, планирование, анализ, контроль
2. Подготовка производства, текущее управление, оперативное управление, сбыт продукции
3. Прогнозирование, планирование, организация производства, реализация продукции
4. Планирование, организация, контроль, координация, регулирование, активизация

**12. Что такое принцип управления?**

1. Руководящая идея деятельности

## Правила управления

1. Организационные положения, определяющие виды и формы управления
2. Социально-психологические установки в соответствии с которыми осуществляется управление

**13. Что главное в научном подходе к управлению?**

1. Широкое обобщение накопленного положительного опыта управления

## Знания и их использование в практической работе по управлению

1. Перспективность и целеустремленность управления

# Организаторские способности руководителя

**14. Назовите комплекс факторов, определяющих обособление функции в системе управления:**

1. Объем информации, обеспеченность кадрами, наличие техники, разрешение вышестоящей организации
2. Степень специализации функции, условия ее реализации, цель управления, проблемная значимость, объем работ по функции
3. Квалификация кадров, отраслевая принадлежность предприятия, штатное расписание, производственная целесообразность
4. Cистема оплаты труда, подготовка кадров, потребность производства, аналитическое обоснование, разрешение вышестоящей организации

**15. Что такое механизм управления?**

1. Совокупность методов управления в их комплексе и взаимосвязи
2. Система управления в действии
3. Комплекс основных положений, определяющих функционирование системы управления

### Совокупность рычагов воздействия управляющей системы на управляемую

**16. Какие факторы научно - технического прогресса привели к росту влияния технологии в управлении?**

1. Промышленная революция, стандартизация.
2. Промышленная революция, стандартизация, механизация, промышленная революция и применение сборочных конвейерных линий, стандартизация.
3. Механизация, промышленная революция.
4. Применение сборочных конвейерных линий, стандартизация.

**17. Какие поведенческие факторы являются распространенными ограничениями при принятии эффективных решений?**

1. Изменяющееся окружение, взаимосвязь решений.
2. Негативное отношение к чему или какому - либо, личностные пристрастия, барьеры восприятия информации.
3. Уровень риска.
4. Все перечисленное.

**18. При формировании структур управления необходимо принимать во внимание следующее:**

1. Количество уровней управления. Степень формальности их взаимодействия. Степень централизации. Сложность организационной структуры.
2. Сложность организационной структуры.
3. Сколько может потребоваться уровней управления, насколько формальным должно быть взаимодействие.
4. Степень централизации, все ли вопросы должно решать высшее руководство.

**19. Планирование действий – это**

1. Уточнение ролей, взаимоотношений для каждого вида деятельности.
2. Выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели.
3. Создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации.
4. Оценка затрат времени для каждой операции.

**20. Менеджмент в основном занимается системами**

1. Закрытыми и подсистемами закрытого типа.
2. Закрытыми.
3. Закрытыми и подсистемами открытого типа.
4. Открытыми.

**21. Почему в условиях централизованной экономики отсутствовала необходимость в формулировании миссии организации?**

1. Партийные органы подменяли хозяйственные.
2. Экономическое развитие страны определялось пятилетними планами.
3. Цели и задачи раскрывались через систему плановых заданий и показателей использования выделенных ресурсов.
4. Все перечисленное.

**22. Основные функции управления:**

1. Организация, мотивация.
2. Планирование, контроль.
3. Планирование, организация, мотивация, контроль.
4. Организация, мотивация, контроль.

**23. Что дает специализация задач?**

1. Повышает прибыль.
2. Улучшает технологию производства.
3. Способствует лучшей организации труда.
4. Повышает оборачиваемость капитала.

**24. Какой прием существенно определяет успех ситуационного подхода к управлению?**

1. Руководитель умеет правильно прогнозировать ситуацию.
2. Руководитель умеет предвидеть вероятные последствия принимаемых решений.
3. Руководитель владеет средствами профессионального управления.
4. Руководитель умеет увязывать конкретные приемы с конкретными ситуациями.

**25. Как определяется понятие "управление":**

1. Передача информации от управляющей системы к управляемой.
2. Организационная деятельность руководителя и аппарата его помощников
3. Разработка управленческих решений и их реализация.
4. Координация и регулирование работы коллектива.

**26. Какой характер отношений управления, к какому классу отношений они относятся:**

1. Это организационные отношения в трудовом коллективе.
2. Это информационные связи, определяющие порядок работы.
3. Это связи соподчиненности людей, объединяющие их в систему совместного труда.
4. Это способ объединения людей в процессе их совместной деятельности.

**27. Как Вы понимаете цель управления:**

1. Это проблема, требующая своего разрешения.
2. Это идеальный образ желаемого, возможного и необходимого состояния управляемой системы.
3. Это прогностическое представление о будущем.
4. Это комплекс задач, реализуемых в процессе управления.

**28. Какие признаки наиболее точно отражают сущность и особенности социально-экономической системы:**

1. Человек и отношения между людьми.
2. Управляющая и управляемая системы, прямые и обратные связи между ними.
3. Человек, труд, отношения людей, управление.
4. Производственные отношения, определяющие характер социально-экономической системы.

**29. Что такое управление. Как определить это понятие?**

1. Координация работы трудового коллектива
2. Передача командной информации из управляющей системы в управляемую

# Движение информации и ее трансформация от исходной в командную

1. Взаимодействие управляющей и управляемой систем на основе обратной связи

**30. Из перечисленных менеджеров: 1. Генеральный директор и члены правления, 2. Руководители самостоятельных органов, 3. Руководители цехов. К высшему звену управления относятся:**

А. 2.

В. 1, 2, 3 .

С. 1, 2, 3.

D . 1 .

**31. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?**

1. Научное управление.
2. Новая экономическая политика.
3. Административное управление.
4. Человеческие отношения.

**32. Существует четыре основных вида управленческой деятельности, в рамках стратегического планирования. Исключите лишний:**

1. Подготовка решений собрания акционеров.
2. Адаптация к внешней среде.
3. Внутренняя координация.
4. Распределение ресурсов.

**33*.* Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?**

1. Созданы отделы на предприятии, равные по численности.
2. Созданы цеха на предприятии по производству печенья, шоколадных конфет, карамели.
3. Созданы филиалы предприятия в пяти городах.
4. Созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам.

**34. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?**

1. Принятием решения аудитивно учитывающего мнения всех заинтересованных сторон.
2. Уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом.
3. Уменьшением выгоды.
4. Установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников.

**35. В чем заключается принцип единства управления?**

1. Число лиц, находящихся в эффективном управлении лимитировано.
2. Полную и абсолютную ответственность за деятельность всего предприятия должен нести один человек.
3. У любого служащего (работника) может быть только один руководитель.
4. Ответственность за работу коллектива несет группа руководителей.

**36. Выделите признак системного подхода к управлению:**

1. Система контроля принятых решений.
2. Определенная последовательность целенаправленных действий людей.
3. Система проведения производственных совещаний для выработки совместных решений.
4. Система корректировки организационной структуры для выпуска конкурентоспособной продукции.

**37. Сущность ситуационного подхода состоит:**

1. Применение способов действий, вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности.
2. Знание методов профессионального управления доказавших свою эффективность; умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций.
3. Правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов.
4. Все перечисленное.

38. На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?

1. Работа с людьми и информацией
2. Работа с предметами и с людьми.
3. Работа с людьми, работа с людьми и информацией и работа с предметами и с людьми.
4. Работа с людьми.

**39. Что такое обратная связь между получателем и источником в процессе коммуникации?**

1. Сообщение о полученном задании третьему лицу.
2. Доклад вышестоящему руководителю о выполнении задания, полученного от непосредственного начальника.
3. Отказ от выполнения личного поручения начальника.
4. Телефонная связь, прерванная спецслужбами во время получения задания исполнителем.

**40. Какие стимулы определяют успех организации в современных условиях?**

1. Самовыражение личности.
2. Профессиональный рост.
3. Материальное вознаграждение.
4. Получение наград, званий.

**41. Целью планирования деятельности организации является**

1. Обоснование затрат.
2. Обоснование численности работников.
3. Определение целей, сил и средств.
4. Обоснование сроков.

**42. Какое содержание цели управления по Вашему мнению наиболее приемлемо с точки зрения современных проблем развития производства и рекомендации науки управления.**

1. Обеспечение народного хозяйства необходимым видом продукции в достаточном количестве и соответствующего качества.
2. Достижения международного уровня качества продукции.
3. Максимально возможное удовлетворение потребности человека в самоутверждении, посредством активного и творческого труда.
4. Получение максимальной прибыли.

**43. Каким образом характер и формы собственности определяют особенности и содержание управления:**

1. Собственность определяет социально-экономические аспекты управления, но не влияет на организационные его формы.
2. Собственность определяет трудовую активность и тем самым способствует стимулированию труда в процессе управления.
3. Собственность меняет цели управления и тем самым в корне изменяет всю систему управления.
4. Собственность определяет социально-экономические условия управления и через них влияет и на формирование организации управления.

**44. Как Вы понимаете искусство управления:**

1. Это способности менеджера, реализуемые в его практической деятельности
2. Это комплекс знаний и опыта управления, присущих менеджеру.
3. Это богатый опыт управления осознанный менеджером и успешно используемый в критических ситуациях.
4. Это интуиция и предвидение ситуаций.

**45. Что включает в себя понятие методологии управления:**

## Методы управления

1. Совокупность методов изучения проблем управления.
2. Логическая организация деятельности по управлению.
3. Подход к управлению, концепция управления.

**46. Что является предметом изучения науки «менеджмент»:**

1. Управляемая социально-экономическая система.
2. Отношения управления между людьми.
3. Управленческая деятельность человека.
4. Тенденции и процессы развития управления.

**47. Ключевым фактором в любой модели управления являются**

1. Финансы.
2. Средства производства.
3. Структура управления.
4. Люди.

**48. Что называется "социотехническими системами"?**

1. Станки с программным управлением.
2. Компьютерные системы, заменяющие определенное число работников.
3. Люди, участвующие в процессе производства.
4. Компьютеры.

**49. В чем отличие влияния путем убеждения от влияния власти примера или эксперта?**

1. Убеждение приемлемо в любом коллективе, а власть примера и эксперта – высокопрофессиональны.
2. Тем, что исполнитель полностью уверен в том, что он делает и почему он это делает.
3. Для власти примера или эксперта необходимо, чтобы влияющий обладал большей властью в организации, чем объект влияния.
4. Они абсолютно одинаковы.

**50. Правило - это**

1. Гарантия выполнения конкретных действий конкретными способами в специфической единичной ситуации.
2. Последовательность операций.
3. Последовательность действий, которые следует предпринять в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению.
4. Конкретно сформулированный опыт прошлого.

**55*.* Определите основные этапы построения организации**

1. Определение характера выполняемой работы.
2. Определение характера выполняемой работы. Распределение работы между отдельными позициями менеджмента. Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления.
3. Классификация позиций менеджмента, построение на этой основе логических групп управления.
4. Распределение работы между отдельными позициями менеджмента.

**51. Причиной возникновения новых подходов к управлению является**

1. Обнаружение грубых ошибок в старых подходах.
2. Рост культурного уровня общества.
3. Прогресс различных областей знаний и появление возможностей их использования в управлении.
4. Изменение практики управления.

**52. Конечной целью менеджмента является**

1. Обеспечение прибыльности фирмы.
2. Повышение квалификации и творческой активности работника.
3. Рациональная организация производства.
4. Развитие технико-экономической базы фирмы.

**53. Какая из характеристик системы управления в наибольшей степени определяется формой собственности:**

1. Масштаб управления.
2. Границы объекта управления.
3. Расходы на управление.
4. Весь комплекс характеристик, определяется формой собственности.

**54. Каков главный признак неформальной организации:**

1. Существование лидера в организации.
2. Отношения между людьми, не зафиксированные в организационных положениях.

### Социально- психологическое отношение между людьми.

1. Противодействия решениям принятым администрацией.

**55. Какие типы управления соответствуют следующему критерию типологического анализа: Организационные формы управления:**

1. Регламентное, нормативное, социально- регулируемое, инструктивное.
2. Автократическое, демократическое, распорядительное, коллегиальное.
3. Прагматическое, эмпирическое, интуитивное, концептуальное.
4. Компьютерное, ситуационное, перспективное, текущее.

**56. Какое определение системы управления вы считаете наиболее корректным, система управления это:**

1. Единство объекта и субъекта управления.
2. Комплекс характеристик, отражающих состояние управления.
3. Совокупность отношений управления в социально-экономической системе.
4. Совокупность элементов и связей между ними, составляющих целостное образование.

**57. Коммуникация предоставляет средства для**

1. Выработки и исполнения решений, осуществление обратной связи, корректировка целей и процедур.
2. Осуществление обратной связи.
3. Выработки и исполнения решений.
4. Корректировку целей и процедур.

**58. Принципом эффективной мотивации в настоящее время является (являются)**

1. Денежное вознаграждение.
2. Способы формирования потребностей.
3. Способы удовлетворения потребностей через хорошую работу.
4. Моральное вознаграждение.

**59. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?**

1. Функциональные отношения.
2. Линейные отношения.
3. Материальные отношения.
4. Отношения управленческого аппарата.

**60. Тактика - это:**

1. Краткосрочная стратегия.
2. Долгосрочная стратегия.
3. Среднесрочный план, результаты проявляются через 3-4 года.
4. Среднесрочный план, результаты проявляются через 1-2 года.

**61. Что такое "Социотехническая система" организации с высокой технологией производства?**

1. Профессиональный рост работников.
2. Интегрирование персонала и технологии, делегирование ответственности за конечный результат.
3. Развитие социальной сферы.
4. Всеобщая компьютеризация производства.

**62. Определите основные характеристики внешней среды для организации**

1. Сложность и подвижность.
2. Взаимосвязанность факторов, сложность.
3. Взаимосвязанность и неопределенность.
4. Все перечисленное.

**63. Из перечисленных руководителей: 1. Члены правления. 2. Руководители цехов, отделов, 3. Бригадиры, руководители групп. К низшему звену управления относятся:**

А. 2, 3.

В. 1.

С. 3.

D. 1, 2, 3.

**64. С точки зрения А. Файоля и "процессного подхода" управление является**

1. Деятельностью по обеспечению достижения организацией поставленных целей.
2. Процессом, состоящим из серии непрерывно взаимосвязанных действий.
3. Целеполагающей деятельностью в организации.
4. Набором последовательно выполняемых функций: планирование, организация, распоряжение, координация и контроль.

**65. Основным правилом при определении уровня зарплаты является**

1. Уровень оплаты в фирмах конкурентах.
2. Определенный законом минимальный уровень.
3. Абсолютно точное и объективное определение характера вложенного труда и последующая всесторонняя и беспристрастная его оценка.
4. Определенная штатным расписанием ставка.

**66. Что такое "побуждение"?**

1. Условия, в которых человек вынужден осуществлять конкретную деятельность.
2. Принуждение кого - либо к определенной деятельности.
3. Создание заинтересованности кого - либо к конкретной деятельности.
4. Ощущение недостатка в чем - либо, имеющее определенную направленность и сконцентрированное на достижение цели (желание сделать что - либо).

**67. В чем выражается эффективность управления производством:**

1. Достижение производственным коллективом поставленных целей.
2. Успешное выполнение или перевыполнение плановых заданий
3. Достижение высокого результата работы при снижении затрат на управление
4. Значительное повышение темпов развития производства

**68. В чем отличие регламентного и нормативного управления :**

1. Регламентное это административное управление, а нормативное - экономическое
2. Преобладанием того или другого в организации управления
3. Степенью централизации управления, присущей первому и второму
4. Степенью и характером ответственности за выполнение функций и реализацию полномочий

**69. Каков наиболее полный вариант свойств процесса управления:**

1. Изменчивость и устойчивость, непрерывность и дискретность, последовательность и цикличность
2. Информационность, способность воздействовать на человека, свойство организационной формы

## Целенаправленность, необратимость, разнообразие, социальность

1. Изменчивость, инерционность, последовательность, непрерывность

**70. Целью классической школы управления было создание**

1. Методов стимулирования производительности труда.
2. Методов нормирования труда.
3. Условий трудовой деятельности работников.
4. Универсальных принципов управления.

**71. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации МакКлелланда**?

1. Свобода.
2. Успех.
3. Деньги.
4. Безопасность.

**72. В чем цель управления на основе человеческих ресурсов?**

1. Повышение профессиональной подготовки
2. Самоуправление для самоудовлетворения трудом.
3. Улучшение морального климата для повышения производительности.
4. Обеспечение участия подчиненных в процессе принятия решений и контроле.

**73. Чем опасно чрезмерное число подчиненных?**

1. Дублированием усилий.
2. Потерей управляемости коллектива.
3. Разрастанием бюрократического аппарата
4. Все перечисленное.

**74. Согласно теории мотивации Маслоу, целью индивидуума является потребность:**

1. В вознаграждении.
2. В самоутверждении.
3. В интересной работе.
4. В самовыражении.

**75. Процесс делегирования полномочий включает в себя передачу полномочий от старшего руководителя нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий. Какая ситуация свойственна этому процессу?**

1. Передаются полномочия и ответственность нижестоящему руководителю.
2. Передается ответственность нижестоящему руководителю.
3. Передаются полномочия нижестоящему руководителю, а всю ответственность. продолжает нести старший руководитель.
4. Назначается новый, равный по рангу руководитель иему передается, вся ответственность.

**76. Какие способы воздействия включают экономические методы управления?**

1. Планирование, хозрасчет, директивное задание

## Стимулирование, экономическая ответственность, контроль рублем

1. Самоокупаемость, самофинансирование, платежи в бюджет
2. Состав экономических показателей, показатели планируемые сверху, методические указания по расчету и использованию экономических показателей

**77. В чем специфика организационных методов управления?**

1. Они являются специфической группой методов, существующей и используемой наравне с другими методами управления
2. Методы централизованного управления, от их использования зависит хозяйственная самостоятельность предприятия
3. Методы административной деятельности, опирающиеся на принуждение и ограничение в противовес стимулированию
4. Организационные методы управления не предполагают выбора

**78. Что является центральным звеном в процессе деятельности менеджера?**

А.Целеполагание

В. Организация работы

С. Принятие решений

D. мотивация труда

**79. Теория мотивации, объединяющая теорию ожидания и теорию справедливости – это**

А. Теория Ф. Герцберга

В. Теория А. Маслоу

С. Теория Портера-Лоулера

**80. Мотивация это:**

А. Функция управления

В. Воздействие на человека

С. Фактор, определяющий его поведение

**5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины «Менеджмент»**

* 1. ***Основная литература:***

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. М. 2011
2. Герчикова И.Н. Менеджмент. Учебник. – М.: ЮНИТИ, 2012 г.
3. Кабушкин Н.И.    Основы менеджмента: Учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. - УМО, 6-е изд. стереотип. - Минск: Новое знание, 2012. - 336с.
4. Казанцев А.К.    Основы менеджмента. Практикум: Учеб. пособие / Казанцев А.К. и др., Малюк В.И., Серова Л.С.; Казанцев А.К., Малюк В.И., Серова Л.С. - УМО, 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 544с. - ("Высшее образование").
5. Менеджмент (Современный российский менеджмент): Учебник / Под ред. Ф.М. Русинова и М.Л. Разу. – М.: ФБК-ПРЕСС, 2009.
6. Менеджмент организации / Под ред. З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. М.: ИНФРА-М, 2008.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.Основы менеджмента: Пер. с англ. / Общ. ред. и вст. ст. Л.И. Евенко. — М.: Дело, 2009.
8. Организационные структуры управления производством/ Под об­щей ред. Б.З. Мильнера. —М: Мысль, 2010.
9. Основы менеджмента: Учебник / Под ред. проф. Вачугова Д.Д. - УМО, 2-е изд. перераб. и доп. - М.: Высшая школа, 2010. - 376с. –
10. Управление организацией. Под. ред. А.Г. Поршнева. М .ИНФРА-М.:2009.
    1. *Дополнительная литература:*
11. Ансофф И.Стратегическое управление: Пер. с англ. / Науч. ред. и вст. ст. Л.И. Евенко. — М.: Экономика, 2012.
12. Венделин А.Г. Подготовка и принятие управленческого решения. — М.: Экономика, 1987.
13. Волгин А.П., Матирко В.П., Модин А.А*.* Управление персоналом в условиях рыночной экономики: опыт ФРГ. — М.: Дело, 2009.
14. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 2008.
15. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления. М: 2008.
16. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части 1 и 2.
17. Грачев М.В*.* Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации. — М.: Дело, 2010.
18. Грачев М.В. Управление персоналом в международной корпорации. . М., 1993г.
19. Зайцев Г.Г., Файбушевич С.И.Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент. — СПб.: Изд-во Санкт-Петербург, ун-та эко­номики и финансов, 2012.
20. Зигерт В., Ланг Л.Руководить без конфликтов: Сокр. пер. с нем. — М.: Экономика, 2009.
21. Кибанов А.Я., Захаров Д.К.Организация управления персоналом на предприятии. — М.: ГАУ, 2009.
22. Книга делового человека / Под ред. Г.А. Краюхина, Э.С. Минаева. — М.: Высшая школа, 2011.
23. Корпоративное управление: владельцы, директора и наемные работники акционерного общества: Пер. с англ.— М. 2010.
24. Курицын А.Н.Секрет эффективной работы: опыт США и Японии для предпринимателей и менеджеров. — М.: Изд-во стандартов, 2009.
25. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкина. — М.: Высшая школа, 2010.
26. Портер М.Международная конкуренция: конкурентные преимуще­ства стран: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. В.Д. Щетинина. — М.: Меж­дународные отношения, 2010.
27. Прием и увольнение работников: Пособ. для рук., нач. отд. кадров. — М.: Ассиана, 2009.
28. Саломатин Н.А.Оперативное управление производством. —М.: ГАУ, Ротапринт, 2010.
29. Саломатин Н.А*.* Управление производством: системное представ­ление. — М.: МИУ, Ротапринт, 2011.
30. Саломатин Н.А., ФельА.В., Шаламова Н.Г.Новые информацион­ные технологии в управлении производством. — М.: ГАУ, 2012.
31. Санталайнен Т., Водтилайнен Э., Поренне Л., Ниссинен Й.Х.Уп­равление по результатам: Пер. с фин. / Общ. ред. Я.А. Лейманна. — М.: Прогресс, 2009.
32. Словарь-справочник менеджера / Под ред. М.Г. Лапусты. — М.: ИНФРА-М, 2010.
33. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом ? М., 2009.
34. Травин В.В., Дятлов В.А.Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 2010.

***5.3. Периодическая литература:***

* [Бизнес: организация, стратегии, системы.](http://cfin.ru/press/boss/index.shtml)
* Е-менеджмент.
* Карьера.
* Консультант директора.
* [Искусство управления.](http://www.osp.ru/imanagement/)
* Менеджмент в России и за рубежом.
* Проблемы теории и практики управления: Междуна­родный журнал.
* Российская газета.
* Секрет фирмы.
* Современное управление.
* Социологические исследования / Российская академия наук.
* Управление компанией.
* Экономика и жизнь.
* [Экономическая наука современной России.](http://www.cemi.rssi.ru/ecr/)
* Эксперт.
* Academy of Management Journal.
* Academy of Management Review.
* [European Management Journal](http://www.elsevier.nl/inca/publications/store/1/1/5/) General Management.
* Government Executive.
* International ManagementJournal of General Management.
* Management Review.
* [Management Science.](http://mansci.pubs.informs.org/) 
  1. ***Интернет – ресурсы:***

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.aup.ru/ | Портал по менеджменту, маркетингу, экономике и финансам, финансовому менеджменту и инвестициям |
| http://www.e-xecutive.ru/ | Сообщество эффективных менеджеров |
| http://www.iteam.ru/ | Технологии корпоративного управления |
| http://www.top-manager.ru/ | Журнал для руководителей |
| http://www.dis.ru/manag/ | Журнал «Менеджмент в России и за рубежом |
| http://www.mx4.ru/ | Менеджмент и маркетинг (методические материалы) |
| http://eup.ru/ | Экономика и управление на предприятиях |
| http://www.cfin.ru/ | Корпоративный менеджмент - Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-план |
| http://www.rjm.ru/ | Российский журнал менеджмента |
| http://ecsocman.edu.ru/ | Федеральный образовательный портал – Экономика, социология, менеджмент |
| http://www.12manage.com/ | Модели и методы менеджмента |
| http://www.estidea.ru/ | Оригинальные управленческие идеи |