УТВЕРЖДЕНА

Директор Челябинского филиала

РАНХиГС Е.В. Алдошенко

Электронная подпись

**ФОНД** **ОЦЕНОЧНЫХ** **СРЕДСТВ**

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.10 «Менеджмент»

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине ОП.10 Менеджмент разработан на основе рабочей программы учебной дисциплины «Менеджмент» для специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Организация разработчик: РАНХиГС

**Рабочая программа дисциплины «Менеджмент» рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета.**

**Протокол от «25» мая 2023 г. № 9**

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. [Паспорт оценочных средств по РПД 4](#_bookmark0)
   1. [Область применения оценочных средств промежуточной аттестации 4](#_bookmark1)
   2. [Цели и задачи промежуточной аттестации 4](#_bookmark2)
   3. [Формы проведения промежуточной аттестации 4](#_bookmark3)
   4. [Задания для промежуточной аттестации 4](#_bookmark4)

# ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО РПД

ОП.10 «Менеджмент»

*(индекс,* *наименование)*

## Область применения оценочных средств промежуточной аттестации

Фонды оценочных средств промежуточной аттестации являются частью рабочей программы дисциплины (модуля) программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

## Цели и задачи промежуточной аттестации

Целью промежуточной аттестации является установление соответствия уровня освоенности компетенций, обеспечивающих соответствующую квалификацию и уровень образования обучающихся, ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения. Промежуточная аттестация призвана способствовать систематизации и закреплению знаний и умений обучающегося по специальности при решении конкретных профессиональных задач, определить уровень подготовки выпускника к самостоятельной работе.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Возможно применение балльно-рейтинговой системы оценивания (далее — БРС).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*», «*незачтено*».

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее соответственно — инвалиды, лица с ограниченными возможностями здоровья) промежуточная аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

Обучающиеся, имеющие академическую задолженность, вправе пройти промежуточную аттестацию по соответствующей дисциплине или практике не более двух раз.

## Формы проведения промежуточной аттестации

Форма проведения промежуточной аттестации – зачет

## Задания для промежуточной аттестации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п  п | Вопрос | Компетенции | Ответ |
| 1 | Методы управления - это... | ОК. 06 | Способы воздействия субъекта управления на управляемый объект для достижения определенных целей |
| 2 | В основе каких методов лежит властная мотивация поведения работников? | ОК. 06 | Распорядительных |
| 3 | Какова реакция сотрудника на конфликт «конфронтация»? | ОК. 06 | Старается отстаивать собственную позицию |
| 4 | Внутренние коммуникации - это… | ОК. 06 | Обмен информацией между элементами организации |
| 5 | Установите последовательность этапов процесса подготовки и принятия решений:   1. Контроль за исполнением решения 2. Принятие решений 3. Постановка проблемы 4. Реализация решений 5. Выявление ограничений и определение альтернатив | ОК. 06 | 35241 |
| 6 | Установите последовательность этапов в модели мотивации через потребности:   1. Потребность 2. Цель 3. Результат удовлетворения потребностей 4. Побуждение 5. Поведение | ОК. 06 | 14523 |
| 7 | Какое из следующих утверждений лучше всего описывает принципы управления по теории Мэри Паркер Фоллетт? | ОК. 06 | 1. **Управление — это искусство делать людей более продуктивными.** 2. Влияние и власть исходит от позиции в иерархии. 3. Поддержание стабильности внутри организации является приоритетом. |
| 8 | Какой из следующих подходов может способствовать успешному управлению проектами? | ОК. 06 | **1. Четкое определение цели и задач проекта.**  2. Игнорирование мнений команды при планировании.  3. Пренебрежение документированием процессов и решений. |
| 9 | Дайте определение понятия «власть» | ОК. 07 | Возможность вносить изменения в поведение сотрудников для достижения поставленных целей |
| 10 | Укажите порядок последовательности проведения беседы:   1. Опровержение доводов собеседника 2. Передача информации 3. Начало беседы 4. Аргументирование 5. Принятие решения | ОК. 07 | 32415 |
| 11 | Соотнесите виды стилей руководства с их определением:  1. Авторитарный   1. демократический 2. либеральный   А. Принятие решения без участия подчиненных. Характеризуется высокой степенью единоличной власти. Руководитель все знает сам и не терпит возражений. Подчиненным предоставляется лишь минимум информации.  Б. Целенаправленное управление отсутствует, руководитель только представительствует. Руководство практически не вмешивается в деятельность коллектива, а работникам предоставлена полная самостоятельность. Руководитель с подчиненными обычно вежлив, боится конфликтов, готов отменить ранее принятое решение.  В. Подчиненные участвуют в принятии решений, готовят их варианты.  Руководитель стремится как можно больше вопросов решать коллективно, правильно реагирует на критику. В общении с подчиненными предельно вежлив и доброжелателен. | ОК. 07 | 1) А.  2) В  3) Б |
| 12 | Соотнести понятия функций управления с определениями:  1. планирование  2. организация  3. мотивация  4. контроль  А. Это активизация деятельности персонала и побуждение его к эффективному труду для достижения целей организации.  Б. Функция, позволяющая проверить правильность выполнения поставленных целей.  В. Это процесс составления планов организации.  Г. это функция, заключающаяся в правильном распределении задач, полномочий, ответственности и ресурсов между исполнителями и обеспечение их совместной работы. | ОК. 07 | 1. В 2. Г 3. А 4. Б |
| 13 | На какие подгруппы подразделяются методы управления? | ПК 1.2 | экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические |
| 14 | Укажите последовательность процесса развития конфликта:   1. Завершение конфликта 2. Инцидент 3. Предконфликтная ситуация 4. Кульминация | ПК 1.2 | 3241 |
| 15 | Соотнести понятия основынх факторов SWOT-анализа с их определениями:  1.сильные стороны,  2.слабые стороны,  3.области развития,  4.угрозы :  А. Это факторы, которые негативно отражаются на росте прибыли, развитии компании.  Б. Это благоприятные факторы для внешней среды. Они оказывают большее влияние на развитие и рост бизнеса.  В. Внутренние преимущества, которые положительно выделяют компанию на фоне конкурентов.  Г. Негативные внешние факторы, ослабляющие конкурентоспособность в будущем. | ПК 1.2 | 1- В  2.- А  3 - Б  4 - Г |
| 16 | Установите соответствие между группами методов управления и видами деятельности менеджеров:  1)Экономические методы  2)Организационно-распорядительные (административные) методы  3)Социально-психологические методы  А) установление системы штрафов  Б) создание организационной структуры управления  В) создание системы моральных поощрений | ПК 1.2 | 1-А;  2-Б;  3-В |
| 17 | Какое государство является родиной менеджмента? | ПК 1.2 | США |
| 18 | Основоположники школы … управления считали, что управление сводиться к рационализации ручного труда и для этого должны быть использованы замеры и анализ простых операций, что будет способствовать повышению эффективности деятельности.  Вставьте пропущенное слово. | ПК 1.2 | научного |
| 19 | Какой из следующих подходов способствует эффективному управлению? | ПК 1.2 | 1. Игнорирование мнений сотрудников при принятии решений.  **2. Регулярное проведение опросов для сбора мнений сотрудников**.  3. Установление жесткой иерархии без возможности обратной связи.  4. Принятие решений только на основе финансовых отчетов. |
| 20 | Какое из данных утверждений подходит для повышения эффективности командной работы? | ПК 1.2 | 1. Создание конкуренции между сотрудниками для повышения производительности.  **2. Формирование мультифункциональных команд для решения сложных задач.**  3. Принятие решений только одним руководителем без обсуждения с командой. |