

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Поверинов Игорь Егорович

Должность: Проректор по учебной работе

Дата подписания: 14.02.2023 15:34:17

Уникальный программный ключ:

6d465b936eef331cede482k44641241083163536016465165172424074112

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»)

Экономический факультет

Кафедра менеджмента и маркетинга

Утверждена в составе основной
профессиональной образовательной
программы подготовки специалистов
среднего звена

ПРОГРАММА
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

по дисциплине
ОП.11 Менеджмент

для специальности

38.02.01 Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)

Форма обучения: **очная**

Год начала подготовки: **2022**

2022 г.

РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО
на заседании предметной (цикловой) комиссии общепрофессионального и
профессионального циклов «07» ноября 2022г., протокол № 6.

Председатель комиссии Н.В. Морозова

Контрольно-измерительные материалы (далее - КИМ) предназначены для текущего контроля освоения учебной дисциплины ОП.11 Менеджмент обучающимися по специальности: 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям).

СОСТАВИТЕЛЬ:

Жамкова Т. Г., преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт	3
2.	Оценка освоения дисциплины	4
2.1.	Формы и методы оценивания	4
2.2.	Задания для оценки освоения дисциплины	4
3.	Критерии оценки	8

1. ПАСПОРТ

Назначение:

КИМ предназначены для контроля и оценки результатов освоения дисциплины **ОП.11 Менеджмент** по специальности **38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)**

Уровень подготовки: базовый

Умения, знания и компетенция, подлежащие проверке:

№	Наименование	Метод контроля
Умения:		
У 1.	применение законов развития организации на практике	Выполнение практических заданий, решение ситуационных задач, ответы на тестовые вопросы
У 2.	сбор информации о функционировании объекта	
У 3.	анализ информации об объекте управления	
У 4.	выбор способов поведения и управления конфликтом	
Знания:		
З 1.	основные определения и понятия экономики и управления	Выполнение практических заданий, решение ситуационных задач, ответы на тестовые вопросы
З 2.	функции, принципы и методы менеджмента	
З 3.	основы взаимодействия и разрешения конфликтов в организации	
Общие компетенции:		
ОК 01	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	Опросы, подготовка доклада, анализ конкретных ситуаций, деловые игры
ОК 02	Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	
ОК 03	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;	
ОК 04	Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами	
ОК 05	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	
ОК 09	Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.	
Личностные результаты, подлежащие оценке достижения:		
ЛР 7	Готовый соответствовать ожиданиям работодателей: проектно мыслящий, эффективно взаимодействующий с членами команды и сотрудничающий с другими людьми, осознанно выполняющий профессиональные требования,	<i>участие в проектах, выполнение творческих заданий, самооценка события, подведение итогов</i>

	ответственный, пунктуальный, дисциплинированный, трудолюбивый, критически мыслящий, нацеленный на достижение поставленных целей; демонстрирующий профессиональную жизнестойкость.	
ЛР 19	Развивающий творческие способности, способный креативно мыслить.	
ЛР 21	Готовый к профессиональной конкуренции и конструктивной реакции на критику.	

2. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, по дисциплине *ОП.11 Менеджмент*, направленные на формирование общих компетенций.

Элемент учебной дисциплины	Методы контроля	Проверяемые У, З, ОК, ПК
Тема 1.1. Сущность и содержание менеджмента	Практическое занятие № 1. устный опрос	У1, З1, ОК-01, ОК 01-05, ОК 09-11 ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21
Тема 1.2. Организация как объект управления	Практическое занятие № 2. устный опрос	У2, З1,З2, ОК 01-05, ОК 09-11 ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21
Тема 1.3. Организационные структуры управления	Практическое занятие № 3. устный опрос	У2,З2, ОК 01-05, ОК 09-11 ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21
Тема 1.4. Функции менеджмента	Практическое занятие № 4. устный опрос	У3,З3, ОК 01-05, ОК 09-11 ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21
Тема 2.1. Коммуникации в управлении	Практическое занятие № 5. письменный опрос	У4,З3, ОК 01-05, ОК 09-11 ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21
Тема 2.2. Лидерство в управлении организацией	Практическое занятие № 6. устный опрос	У3,У4,З3, ОК 01-05, ОК 09-11 ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21
Тема 2.3. Власть и влияние в управлении	Практическое занятие № 7. письменный опрос Самостоятельная работа № 1. Самостоятельная работа №2.	У2, У3, З1, ОК 01-05, ОК 09-11 ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21

2.2. Задания для оценки освоения дисциплины

Тема 1.1. Сущность и содержание менеджмента

Практическое занятие № 1. Описание функций менеджмента для определенных процессов

Название: Основные характеристики и процессы в организации.

Цель: Изучить организацию как объект управления.

Количество часов: 2 часа

Коды формируемых компетенций: ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09

Коды личностных результатов: ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21

Устный опрос:

1. В чем отличие понятий управление, менеджмент, руководство?
2. В чем состоят поведенческие принципы менеджмента?

3. Какие методы менеджмента относятся к частным?

Задание: По предложенным ниже характеристикам определите тип руководителя, специалиста. На какой участок его лучше направить?

Вариант А:

- обладает большим опытом работы и практическими знаниями;
- хорошо ориентируется в вопросах бизнеса;
- разбирается в различных технических вопросах, легко ориентируется в технической документации;
- хорошо знает парк имеющегося на предприятии оборудования;
- хорошо знаком с организацией и планированием производства.

Вариант Б:

- имеет представление об учете и отчетности на своем участке работы, знает, откуда можно получить необходимую справку;
- знает основные вопросы финансирования и кредитования;
- имеет необходимые экономические знания;
- имеет представление о проблемах и возможностях автоматизированной обработки информации;
- не умеет реально оценивать возможные последствия различных нормативных актов и управленческих решений, не может просчитывать их на несколько шагов вперед.

Вариант В:

- в целом справляется с планированием работы;
 - нерешителен, иногда не может своевременно принять необходимые решения;
 - обладает хорошими навыками решения типовых производственных задач на своем участке работы;
 - достаточно разумно действует при производственном сбое;
- не умеет использовать возможности стимулирования деятельности подчиненных

Тема 1.2. Организация как объект управления

Практическое занятие № 2. Выполнение сквозного практического задания по созданию организации.

Название: Структура управления организацией

Цель: приобретение навыков разработки предложений по совершенствованию существующей структуры управления.

Количество часов: 2 часа

Коды формируемых компетенций: ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09

Коды личностных результатов: ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21

Устный опрос:

1. Какие элементы различают в организации как системе?
2. Что относится к внутренней среде организации?
3. Что включает в себя культура организации?
4. Какие факторы относятся к среде прямого воздействия?
5. Какие факторы относятся к среде косвенного воздействия?
6. Что такое миссия и каково её значение?
7. Как соотносятся миссия, цели и задачи организации?

Задание: Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Определите, какие составляющие организационной культуры выражены в перечисленных организациях наиболее ярко. Как вы считаете, какие составляющие являются наиболее важными для формирования сильной корпоративной культуры организации.

• «Девиз одной из авиакомпаний – «самая дружелюбная авиакомпания в мире». Служащие целиком оправдывают такое звание и пребывают в восторге от своей работы. Например, стюардессы не обязаны носить строгую форму. Наоборот, поощряется, чтобы они одевали розовые и оранжевые пиджаки, мини-юбки и модные туфли. Сотрудников

специально настраивают, чтобы они не прятали свою индивидуальность, а вели себя естественно. Например, пилоты, вылетая в Лос-Анджелес, могут сказать пассажирам: «Пристегнитесь, ребята, мы вылетаем в город потерянных зарплат». Надо ли говорить о том, что клиенты обожают такую компанию, а многие её бывшие служащие до сих пор вспоминают о своем работодателе.

•В корпорации 3M культивируют пример героев, разрабатывали и в конце концов разработали проекты, изначально похороненные высшим руководством компании. Однажды одного из них уволили за то, что он настаивал на внедрении нового продукта даже после того, как его начальник сказал ему: «Плохая идея. Мы не будем её реализовывать!» Даже после своего увольнения он не ушел с работы. Вечерами он оставался в пустом кабинете и работал над «бесперспективным проектом». В конце концов его восстановили на работе, идея, предложенная им, имела большой успех, он был назначен на должность вице-президента. Пример данного героя нашел отражение в корпоративной культуре этой компании: «Будь настойчив в том, во что сам веришь»

Тема 1.3. Организационные структуры управления

Практическое занятие № 3. Изучение типов организационных структур управления

Название: Структура управления организацией.

Цель: приобретение навыков разработки предложений по совершенствованию существующей структуры управления.

Количество часов: 2 часа

Коды формируемых компетенций: ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09

Коды личностных результатов: ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21

Устный опрос:

1. Что относится к ключевым понятиям организационной структуры управления?
2. Каковы недостатки линейной ОСУ?
3. Что представляет собой линейно-функциональная ОСУ?
4. Каковы достоинства и недостатки дивизиональной ОСУ?
5. Какие структуры управления относятся к иерархическим?
6. Какие структуры управления относятся к адаптивным?

Тема 1.4. Функции менеджмента

Практическое занятие № 4. Изучение планирования, организации, мотивации на предприятии

Название: Общие функции менеджмента

Цель: изучить основные функции менеджмента.

Количество часов: 2 часа

Коды формируемых компетенций: ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09

Коды личностных результатов: ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21

Устный опрос:

1. Какие функции менеджмента относятся к общим?
2. Какие функции менеджмента относятся к конкретным?
3. Какие типы координации выделяют?
4. Что предполагает процесс мотивации в организации?
5. Что включает в себя процесс контроля?

Задание: Квалифицированный сотрудник на [вечерних курсах](#) получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.

Вопросы:

1. Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?
2. Как Вы поведете себя, если в сфере Вашей компетенции нет подходящего рабочего места?

Тема 2.1 Коммуникации в управлении

Практическое занятие № 5. Анализ конкретных ситуаций

Название: Особенности коммуникативного взаимодействия

Цель: изучить основные способы взаимодействия

Количество часов: 2 часа

Коды формируемых компетенций: ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09

Коды личностных результатов: ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21

Письменный опрос:

1. Привести пример простейшего коммуникативного процесса в организации.

2. Определить по пять коммуникаций, наиболее эффективных в

- управлении персоналом;

- управлении производством;

- управлении маркетингом.

Задание: ситуация «Опоздавший»

Разделитесь на пары. В паре один – «руководитель», другой – «подчиненный».

Задача «подчиненного» объяснить, что у него не было другого выхода, что он не специально опоздал, или разжалобить «начальника», придумав соответствующую историю. Задача «начальника» – логично доказать «подчиненному», что его увертки не имеют под собой реальной почвы. «Начальник» умышленно усиливает конфликтную ситуацию, дающую ему право на отказ. «Подчиненный» не должен поддаваться на провокацию.

Тема 2.2 Лидерство в управлении организацией

Практическое занятие № 6. Лидерство в управлении организацией.

. Определение типа руководителя по его характеристикам.

Название: Основы организационного лидерства

Цель: изучить основы лидерского поведения

Количество часов: 2 часа

Коды формируемых компетенций: ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09

Коды личностных результатов: ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21

Устный опрос:

1. В чем отличия лидерства от руководства?

2. На чем основано влияние лидера?

3. Какой подход рассматривает лидерство как набор образцов поведения, присущий лидеру в любом организационном окружении?

4. Какие качества характеризуют лидера с точки зрения Р. Стогдилла?

5. Какие лидерские стили выделяются в управленческой сетке Р. Блейка и Дж. Моутона?

Задание: Компания закрыла один из своих магазинов и перевела работников из закрывшегося магазина в один из соседних магазинов. Продавцы, которые были переведены, привыкли работать с мягким «попустительского» типа менеджером. Их новый босс, Олег Сидоров, был опекающим автократом – добрым и дружелюбным, но настаивающим на своих требованиях к служащим. Он принимал все решения и считал, что его приказы должны выполняться «до буквы». Переведенные работники, которые проявляли значительную инициативу, вскоре обнаружили, что не могут соответствовать требованиям Олега и были возмущены тем, что им приходится постоянно испытывать жесткое давление. Хотя он никогда не сравнивал их со служащими, работающими у него много лет, отношение Олега Сидорова к новой группе было очевидно. Скоро переведенные служащие стали смотреть на своих коллег и нового менеджера с негодованием. Возникли трения и частые споры.

Вопросы:

1. Какие теории лидерства описывают стили руководства, используемые прежним и нынешним менеджерами продавцов магазина?

2. Почему переведенные продавцы таким образом реагировали на стиль руководства Олега Сидорова?

3. Если бы Вы были на месте менеджера, какой стиль руководства Вы бы использовали и почему?

Тема 2.3. Эффективность управления и ее показатели

Практическое занятие № 7. Расчет показателей эффективности управления.

Изучение эффективности организационных изменений

Название: Эффективность управления организацией

Цель: Приобрести навыки эффективного управления

Количество часов: 2 часа

Коды формируемых компетенций: ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 05, ОК 09

Коды личностных результатов: ЛР 7, ЛР 19, ЛР 21

Письменный опрос:

1. Как трактуется власть в психологическом подходе?

2. Дать определение экспертной власти, перечислить достоинства и недостатки.

3. Дать определение и привести примеры власти, основанной на принуждении

Задание: На собрании акционеров Александрова избрали директором предприятия.

Его предшественник ушел на пенсию, оставив работоспособный коллектив в трудном финансовом положении. До этого Александров три года работал заместителем директора по экономике. Он экстраверт, общительный, грамотный, по темпераменту флегматик, больше ориентирован на результаты работы. Александрову необходимо выбрать себе двух заместителей. Имеется несколько кандидатур с разными наборами деловых качеств и психологией взаимоотношений:

1. Иванов – ориентирован на человеческие отношения, стремится к тому, чтобы в коллективе был доброжелательный климат, взаимное доверие сотрудников, отсутствие конфликтов. Однако он много времени уделяет контактам и коммуникациям и не всегда добивается выполнения плановых показателей по подразделению. Решения и указания Иванова не всегда конкретны и рассчитаны на грамотных сотрудников.

2. Петров – ориентирован на работу и на достижение конечных результатов. Он еще молодой руководитель, честолюбивый, всегда добивается поставленных целей. В интересах дела Петров идет на обострение отношений, невзирая на лица и не учитывая психологию сотрудников, за что получил прозвище «карьерист».

3. Сидоров – предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении заданий руководства, требователен к подчиненным, поддерживает со всеми формальные отношения. В коллективе его называют за глаза «сухарем». План подразделения выполняет, но текучесть кадров больше, чем в других подразделениях.

4. Николаев – ориентирован как на работу, так и на человеческие отношения. Весьма грамотный и авторитетный руководитель с большим опытом работы, сотрудники его любят за душевность и готовность помочь в трудную минуту. Его главным недостатком является слабость к спиртному, которая пока сильно на работу не влияет.

Вопросы

1. Какой стиль руководства использует каждый из кандидатов согласно решетке менеджмента?

2. Кого из кандидатов следует назначить заместителями Александрова и почему?

Самостоятельная работа № 1. Подготовка реферата

Самостоятельная работа №2. Подготовка к дифференцированному зачету

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

3.1. Критерии оценки умений выполнения *практических работ*:

Критерий	Оценка в журнал
Верное решение 51-100 %	зачтено
Правильное решение 0- 50 %	незачтено

3.2. Критерии оценки результатов *тестирования*:

Критерий	Оценка в журнал
Не менее 90% правильных ответов	5
70-89% правильных ответов	4
50-69% правильных ответов	3

1.3.1. Критерии оценки знаний путем *устного и фронтального опроса*:

Оценка **5 (отлично)** выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, продемонстрировавшим умение применять теоретические знания для решения практических задач, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка **4 (хорошо)** выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка **3 (удовлетворительно)** выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка **2 (неудовлетворительно)** выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании отделения среднего профессионального образования без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

1.4. Критерии оценки знаний путем *письменного опроса*:

Оценка **5 (отлично)** выставляется обучающимся, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной

литературой, рекомендованной программой, продемонстрировавшим умение применять теоретические знания для решения практических задач, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка **4 (хорошо)** выставляется обучающимся, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка **3 (удовлетворительно)** выставляется обучающимся, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких обучающихся сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка **2 (неудовлетворительно)** выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании отделения среднего профессионального образования без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.