

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Поверинов Игорь Егорович **МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Должность: Проректор по учебной работе **Федеральное государственное бюджетное**

Дата подписания: 19.03.2024 17:35:52 **образовательное учреждение высшего образования**

Уникальный программный ключ: **«Тувашский государственный университет**

6d465b936eef331cede482bde6d12ab98246652f016465d53b72a2eab0de1b2 **имени И.Н. Ульянова»**

**Юридический факультет**

**Кафедра финансового права**

**Фонд оценочных средств для  
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

по учебной дисциплине  
**ОП.12 МЕНЕДЖМЕНТ**

программа подготовки специалистов среднего звена  
по специальности среднего профессионального образования  
**40.02.01 ПРАВО И ОРГАНИЗАЦИЯ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Год начала подготовки - 2023

**Чебоксары 2023**

РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО  
на заседании цикловой (предметной) комиссии  
профессиональных дисциплин  
07.04.2023 г., протокол № 01  
Председатель *Е.В. Иванова*

Фонд оценочных средств предназначен для текущего контроля освоения учебной дисциплины ОП.12 Менеджмент обучающихся по специальности: 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Составитель: к.и.н., доцент И.А. Сошко

# 1. ПАСПОРТ

## Назначение:

КИМ предназначены для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины ОП.12 Менеджмент по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

**Уровень подготовки:** базовый

## Умения, знания и компетенция, подлежащие проверке:

№	Наименование	Метод контроля
<b>Умения:</b>		
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	
У4.	выбор способов поведения и управления конфликтом	
<b>Знания:</b>		
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	
<b>Общие компетенции:</b>		
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Опросы, подготовка доклада, анализ конкретных ситуаций, деловые игры
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	

ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	
ОК 7	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	
ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	
ОК 10	Соблюдать основы здорового образа жизни, требования охраны труда.на государственном и иностранном языках	
ОК 11	Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.	
ОК 12	Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению	
<b>Профессиональные компетенции:</b>		
ПК 1.2	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	Решение ситуационных задач и выполнение заданий, индивидуальные и групповые творческие задания
ПК 2.3	Организовывать и координировать социальную работу с отдельными лицами, категориями граждан и семьями, нуждающимися в социальной поддержке и защите.	

## 2. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, по учебной дисциплине ОП.12 Менеджмент, направленные на формирование общих компетенций.

<b>Элемент учебной дисциплины</b>	<b>Методы контроля</b>	<b>Проверяемые У, З, ОК, ПК</b>
Тема 1.1. Сущность и содержание менеджмента	Опросы, ответы на тестовые вопросы	У1, З1, ОК 1, ОК 2, ОК 6
Тема 1.2. Организация как объект управления	Выполнение практических заданий, решение ситуационных задач	У2, З1,З2, ОК 3, ОК 8, ПК 2.3
Тема 1.3. Организационные структуры управления	Опросы, анализ конкретных ситуаций, деловые игры	У2,З2, ОК 6, ОК-11
Тема 1.4. Функции менеджмента	Выполнение практических заданий, решение ситуационных задач, ответы на тестовые вопросы	У3,З3, ОК 10, ОК 11
Тема 2.1. Коммуникации в управлении	Анализ конкретных ситуаций, деловые игры	У4,З3, ОК 1, ОК 6, ОК 7, ПК 1.2, ПК 2.3
Тема 2.2. Лидерство в управлении организацией	Опросы, подготовка доклада, реферата, решение ситуационных задач, ответы на тестовые вопросы	У3,У4,З3, ОК 6, ОК 7, ОК 11, ПК 2.3
Тема 2.3. Власть и влияние в управлении	Выполнение практических заданий, решение ситуационных задач, ответы на тестовые вопросы	У2, У3, З 1, ОК 2, ОК 12, ПК 2.3

## 2.2. Задания для оценки освоения учебной дисциплины

### Тема 1.1

#### Практическое занятие № 1.

##### 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

### Практическое занятие № 2.

#### 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 есте-

ственно. 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 3М 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**

#### **Практическое занятие № 3.**

##### **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**

##### **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 мотивам 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

### Практическое занятие № 1.

#### 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

### Практическое занятие № 2

#### 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.**

#### **Практическое занятие № 3**

##### **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 учи-

тывая 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?

### 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

#### 3.3 Критерии оценки знаний путем *устного и фронтального опроса*:

Оценка **5 (отлично)** выставляется студентам, 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 студентам, 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 студентам, 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 студентов сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка **2 (неудовлетворительно)** выставляется студентам, 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 техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

#### **3.4. Критерии оценки знаний путем письменного опроса:**

Оценка **5 (отлично)** выставляется студентам, усвоившим 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 студентам, 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 студентам, 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 студентов сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.

Оценка **2 (неудовлетворительно)** выставляется студентам, 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 дея-

тельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.