

Приложение 2 к рабочей программе  
профессионального модуля  
**«Организация работы коллектива исполнителей»**

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРАВА»

Волжский социально-педагогический колледж

**Фонд оценочных средств  
по междисциплинарному курсу  
«Основы менеджмента, управление персоналом»**

Специальность:  
**54.02.01 Дизайн (по отраслям)**

Уровень образования:  
**среднее профессиональное образование**

Квалификация выпускника:  
дизайнер

## Содержание

1	Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания .....	3
2	Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	20
2.1	Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля .....	20
2.2	Типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по междисциплинарному курсу.....	21
2.2.1	Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по междисциплинарному курсу.....	21
2.2.2	Задания для самостоятельной работы.....	21
2.2.3	Типовые задания .....	23
2.3	Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по междисциплинарному курсу.....	26
2.3.1	Примерный перечень вопросов к дифференцированному зачету по междисциплинарному курсу.....	26
2.3.2	Примерное задание на дифференцированный зачет по междисциплинарному курсу .....	27

ВИЭИИ

**1 Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам	<p>- <i>знает</i> актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте; алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; методы работы в профессиональной и смежных сферах; структуру плана для решения задач; порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности.</p> <p>- <i>умеет</i> распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; определять этапы решения задачи; выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; составить план действия; определить необходимые ресурсы; владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; реализовать составленный</p>	<p>- <i>имеет базовые знания</i> об актуальном профессиональном и социальном контексте, в котором приходится работать и жить; основных источниках информации и ресурсах для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте; алгоритмах выполнения работ в профессиональной и смежных областях; методах работы в профессиональной и смежных сферах; структуре плана для решения задач; порядке оценки результатов решения задач профессиональной деятельности.</p> <p>- <i>умеет</i> по инструкции преподавателя распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; определять этапы решения задачи; выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; составить план действия; определить необходимые ресурсы; владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; реализовать составленный план; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника).</p>	удовлетворительно
	<p>определить необходимые ресурсы; владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; реализовать составленный</p>	<p>- <i>знает</i> актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте; алгоритмы выполнения работ в профессиональной</p>	хорошо

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
	<p>план; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника).</p>	<p>и смежных областях; методы работы в профессиональной и смежных сферах; структуру плана для решения задач; порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности.</p> <p>- <i>умеет</i> на основе типовых распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; определять этапы решения задачи; выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; составить план действия; определить необходимые ресурсы; владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; реализовать составленный план; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника).</p>	
		<p>- <i>знает</i> актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте; алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; методы работы в профессиональной и смежных сферах; структуру плана для решения задач; порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности.</p> <p>- <i>умеет</i> самостоятельно распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; определять этапы</p>	отлично

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
		решения задачи; выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; составить план действия; определить необходимые ресурсы; владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; реализовать составленный план; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника).	
ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности	<p>- <b>знает</b> номенклатуру информационных источников, применяемых в профессиональной деятельности; приемы структурирования информации; формат оформления результатов поиска информации.</p> <p>- <b>умеет</b> определять задачи для поиска информации; определять необходимые источники информации; планировать процесс поиска; структурировать получаемую информацию; выделять наиболее значимое в перечне информации; оценивать практическую значимость результатов поиска; оформлять результаты поиска.</p>	<p>- <b>имеет базовые знания</b> о номенклатуре информационных источников, применяемых в профессиональной деятельности; приемах структурирования информации; форматах оформления результатов поиска информации.</p> <p>- <b>умеет</b> по инструкции преподавателя определять задачи для поиска информации; определять необходимые источники информации; планировать процесс поиска; структурировать получаемую информацию; выделять наиболее значимое в перечне информации; оценивать практическую значимость результатов поиска; оформлять результаты поиска.</p> <p>- <b>знает</b> номенклатуру информационных источников, применяемых в профессиональной деятельности; приемы структурирования информации; формат оформления результатов поиска информации.</p> <p>- <b>умеет</b> на основе типовых примеров определять задачи для поиска информации; определять необходимые источники информации; планировать процесс поиска; структурировать получаемую информацию; выделять наиболее значимое в перечне информации; оценивать практическую</p>	<p>удовлетворительно</p> <p>хорошо</p>



Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
		<p>актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности; применять современную научную профессиональную терминологию; определять и выстраивать траектории профессионального развития и самообразования.</p>	
		<p>- <b>знает</b> содержание актуальной нормативно-правовой документации; современная научная и профессиональная терминология; возможные траектории профессионального развития и самообразования.  - <b>умеет</b> самостоятельно определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности; применять современную научную профессиональную терминологию; определять и выстраивать траектории профессионального развития и самообразования.</p>	отлично
<p>ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.</p>	<p>- <b>знает</b> психологические основы деятельности коллектива, психологические особенности личности; основы проектной деятельности.  - <b>умеет</b> организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности.</p>	<p>- <b>имеет базовые знания</b> о психологических основах деятельности коллектива, психологических особенностях личности; основах проектной деятельности.  - <b>умеет</b> по инструкции преподавателя организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности.</p>	удовлетворительно
		<p>- <b>знает</b> психологические основы деятельности коллектива, психологические особенности личности; основы проектной деятельности.  - <b>умеет</b> на основе типовых примеров организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности.</p>	хорошо

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
		<p>- <b>знает</b> психологические основы деятельности коллектива, психологические особенности личности; основы проектной деятельности.</p> <p>- <b>умеет</b> самостоятельно организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности.</p>	отлично
ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.	<p>- <b>знает</b> особенности социального и культурного контекста; правила оформления документов и построения устных сообщений.</p> <p>- <b>умеет</b> грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе.</p>	<p>- <b>имеет базовые знания</b> об особенностях социального и культурного контекста; правила оформления документов и построения устных сообщений.</p> <p>- <b>умеет</b> по инструкции преподавателя грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе.</p>	удовлетворительно
		<p>- <b>знает</b> особенности социального и культурного контекста; правила оформления документов и построения устных сообщений.</p> <p>- <b>умеет</b> на основе типовых примеров грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе.</p>	хорошо
		<p>- <b>знает</b> особенности социального и культурного контекста; правила оформления документов и построения устных сообщений.</p> <p>- <b>умеет</b> самостоятельно грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке, проявлять толерантность в рабочем коллективе.</p>	отлично
ОК 06. Проявлять	- <b>знает</b> сущность гражданско-	- <b>имеет базовые знания</b> о сущности гражданско-	удовлетворительно

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, применять стандарты антикоррупционного стандарта.	патриотической позиции, общечеловеческих ценностей; значимость профессиональной деятельности по специальности; стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения. - <i>умеет</i> описывать значимость специальности; применять стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения.	патриотической позиции, общечеловеческих ценностях; значимости профессиональной деятельности по специальности; стандартах антикоррупционного поведения и последствия его нарушения. - <i>умеет</i> по инструкции преподавателя описывать значимость специальности; применять стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения.	
		- <i>знает</i> сущность гражданско-патриотической позиции, общечеловеческих ценностей; значимость профессиональной деятельности по специальности; стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения. - <i>умеет</i> на основе типовых примеров описывать значимость специальности; применять стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения.	хорошо
		- <i>знает</i> сущность гражданско-патриотической позиции, общечеловеческих ценностей; значимость профессиональной деятельности по специальности; стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения. - <i>умеет</i> самостоятельно описывать значимость специальности; применять стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения.	отлично
ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в	- <i>знает</i> правила экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности;	- <i>имеет базовые знания</i> о правилах экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; основных ресурсах, задействованных в профессиональной деятельности; путях обеспечения ресурсосбережения.	удовлетворительно

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
чрезвычайных ситуациях.	пути обеспечения ресурсосбережения. - <b>умеет</b> соблюдать нормы экологической безопасности; определять направления ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности по специальности.	- <b>умеет</b> по инструкции преподавателя соблюдать нормы экологической безопасности; определять направления ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности по специальности. - <b>знает</b> правила экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности; пути обеспечения ресурсосбережения. - <b>умеет</b> на основе типовых примеров соблюдать нормы экологической безопасности; определять направления ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности по специальности.	хорошо
		- <b>знает</b> правила экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности; пути обеспечения ресурсосбережения. - <b>умеет</b> самостоятельно соблюдать нормы экологической безопасности; определять направления ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности по специальности.	отлично
	ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической	- <b>знает</b> роль физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека; основы здорового образа жизни; условия профессиональной деятельности и зоны риска физического здоровья для специальности; средства профилактики перенапряжения. - <b>умеет</b> использовать физкультурно-оздоровительную	- <b>имеет базовые знания</b> о роли физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека; основах здорового образа жизни; условиях профессиональной деятельности и зонах риска физического здоровья для специальности; средства профилактики перенапряжения. - <b>умеет</b> по инструкции преподавателя использовать физкультурно-оздоровительную деятельность для укрепления здоровья, достижения жизненных и профессиональных

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
подготовленности.	деятельность для укрепления здоровья, достижения жизненных и профессиональных целей; применять рациональные приемы двигательных функций в профессиональной деятельности; пользоваться средствами профилактики перенапряжения характерными для данной специальности.	целей; применять рациональные приемы двигательных функций в профессиональной деятельности; пользоваться средствами профилактики перенапряжения характерными для данной специальности.	
		<p>- <i>знает</i> роль физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека; основы здорового образа жизни; условия профессиональной деятельности и зоны риска физического здоровья для специальности; средства профилактики перенапряжения.</p> <p>- <i>умеет</i> на основе типовых примеров использовать физкультурно-оздоровительную деятельность для укрепления здоровья, достижения жизненных и профессиональных целей; применять рациональные приемы двигательных функций в профессиональной деятельности; пользоваться средствами профилактики перенапряжения характерными для данной специальности.</p>	хорошо
		<p>- <i>знает</i> роль физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека; основы здорового образа жизни; условия профессиональной деятельности и зоны риска физического здоровья для специальности; средства профилактики перенапряжения.</p> <p>- <i>умеет</i> самостоятельно использовать физкультурно-оздоровительную деятельность для укрепления здоровья, достижения жизненных и профессиональных целей; применять рациональные приемы двигательных функций в профессиональной деятельности; пользоваться</p>	отлично

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности	<p>- <b>знает</b> современные средства и устройства информатизации; порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности.</p> <p>- <b>умеет</b> применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач; использовать современное программное обеспечение.</p>	<p>средствами профилактики перенапряжения характерными для данной специальности.</p> <p>- <b>имеет базовые знания</b> о современных средствах и устройствах информатизации; порядке их применения и программном обеспечении в профессиональной деятельности.</p> <p>- <b>умеет</b> по инструкции преподавателя применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач; использовать современное программное обеспечение.</p>	удовлетворительно
		<p>- <b>знает</b> современные средства и устройства информатизации; порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности.</p> <p>- <b>умеет</b> на основе типовых примеров применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач; использовать современное программное обеспечение.</p>	хорошо
		<p>- <b>знает</b> современные средства и устройства информатизации; порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности.</p> <p>- <b>умеет</b> самостоятельно применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач; использовать современное программное обеспечение.</p>	отлично
ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранных языках.	<p>- <b>знает</b> правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); лексический минимум;</p>	<p>- <b>имеет базовые знания</b> о правилах построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основных общеупотребительных глаголах (бытовая и профессиональная лексика); лексическом минимуме, относящемся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной</p>	удовлетворительно

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
	<p>относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; особенности произношения; правила чтения текстов профессиональной направленности.</p> <p>- <i>умеет</i> понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы; участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы; строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности; кратко обосновывать и объяснить свои действия (текущие и планируемые); писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы.</p>	<p>деятельности; особенностях произношения; правила чтения текстов профессиональной направленности.</p> <p>- <i>умеет</i> по инструкции преподавателя понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы; участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы; строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности; кратко обосновывать и объяснить свои действия (текущие и планируемые); писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы.</p> <p>- <i>знает</i> правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; особенности произношения; правила чтения текстов профессиональной направленности.</p> <p>- <i>умеет</i> на основе типовых примеров понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы; участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы; строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности; кратко обосновывать и объяснить свои действия (текущие и планируемые); писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы.</p>	<p>хорошо</p>

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
		<p>- <b>знает</b> правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; особенности произношения; правила чтения текстов профессиональной направленности.</p> <p>- <b>умеет</b> самостоятельно понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы; участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы; строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности; кратко обосновывать и объяснить свои действия (текущие и планируемые); писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы.</p>	отлично
<p>ОК 11. Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.</p>	<p>- <b>знает</b> основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов; порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты.</p> <p>- <b>умеет</b> выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по</p>	<p>- <b>имеет базовые знания</b> об основах предпринимательской деятельности; основах финансовой грамотности; правилах разработки бизнес-планов; порядке выстраивания презентации; кредитных банковских продуктах.</p> <p>- <b>умеет</b> по инструкции преподавателя выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования; определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности; презентовать бизнес-идею;</p>	удовлетворительно

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
	<p>процентным ставкам кредитования; определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности; презентовать бизнес-идею; определять источники финансирования.</p>	<p>определять источники финансирования.</p> <p>- <i>знает</i> основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов; порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты.</p> <p>- <i>умеет</i> на основе типовых примеров выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования; определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности; презентовать бизнес-идею; определять источники финансирования.</p>	хорошо
		<p>- <i>знает</i> основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов; порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты.</p> <p>- <i>умеет</i> самостоятельно выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования; определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности; презентовать бизнес-идею; определять источники финансирования.</p>	отлично
ПК 4.1 Планировать	- <i>знает</i> систему управления трудовыми ресурсами в	- <i>имеет базовые знания</i> о системе управления трудовыми ресурсами в организации.	удовлетворительно

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
работу коллектива	<p>организации.</p> <p>- <b>умеет</b> принимать самостоятельные решения по вопросам совершенствования организации управленческой работы в коллективе.</p> <p>- <b>имеет практический опыт</b> планирования работы коллектива исполнителей.</p>	<p>- <b>умеет</b> на основе типовых примеров принимать самостоятельные решения по вопросам совершенствования организации управленческой работы в коллективе.</p> <p>- <b>имеет практический опыт</b> планирования работы коллектива исполнителей по инструкции преподавателя.</p> <p>- <b>знает</b> систему управления трудовыми ресурсами в организации.</p> <p>- <b>умеет</b> принимать самостоятельные решения по вопросам совершенствования организации управленческой работы в коллективе.</p> <p>- <b>имеет практический опыт</b> самостоятельного решения профессиональных задач, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя координирование хода работы, способностью переносить знания и умения на новые условия планирования работы коллектива исполнителей.</p> <p>- <b>знает</b> систему управления трудовыми ресурсами в организации.</p> <p>- <b>умеет</b> принимать самостоятельные решения по вопросам совершенствования организации управленческой работы в коллективе.</p> <p>- <b>имеет практический опыт</b> решения профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях планирования работы коллектива исполнителей.</p>	<p></p> <p>хорошо</p> <p>отлично</p>
ПК 4.2 Составлять конкретные технические задания для реализации дизайн-проекта на основе	<p>- <b>знает</b> методы и формы обучения персонала.</p> <p>- <b>умеет</b> составлять техническое задание для реализации дизайн-проекта.</p> <p>- <b>имеет практический опыт</b></p>	<p>- <b>имеет базовые знания</b> о методах и формах обучения персонала.</p> <p>- <b>умеет</b> на основе типовых примеров составлять техническое задание для реализации дизайн-проекта.</p> <p>- <b>имеет практический опыт</b> составления</p>	удовлетворительно

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
технологических карт	составления конкретных технических заданий для реализации дизайн-проекта на основе технологических карт.	конкретных технических заданий для реализации дизайн-проекта на основе технологических карт по инструкции преподавателя.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>знает</i> методы и формы обучения персонала.</li> <li>- <i>умеет</i> составлять техническое задание для реализации дизайн-проекта.</li> <li>- <i>имеет практический опыт</i> самостоятельного решения профессиональных задач, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя координирование хода работы, способностью переносить знания и умения на новые условия составления конкретных технических заданий для реализации дизайн-проекта на основе технологических карт.</li> </ul>	хорошо
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>знает</i> методы и формы обучения персонала.</li> <li>- <i>умеет</i> составлять техническое задание для реализации дизайн-проекта.</li> <li>- <i>имеет практический опыт</i> решения профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях составления конкретных технических заданий для реализации дизайн-проекта на основе технологических карт.</li> </ul>	отлично
ПК 4.3 Контролировать сроки и качество выполненных заданий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>знает</i> способы управления конфликтами и борьбы со стрессом.</li> <li>- <i>умеет</i> осуществлять контроль деятельности персонала.</li> <li>- <i>имеет практический опыт</i> контроля сроков и качества выполненных заданий.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>имеет базовые знания</i> о способах управления конфликтами и борьбы со стрессом.</li> <li>- <i>умеет</i> на основе типовых примеров осуществлять контроль деятельности персонала.</li> <li>- <i>имеет практический опыт</i> контроля сроков и качества выполненных заданий по инструкции преподавателя.</li> </ul>	удовлетворительно
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>знает</i> способы управления конфликтами и борьбы со стрессом.</li> <li>- <i>умеет</i> осуществлять контроль деятельности персонала.</li> </ul>	хорошо

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
		<p>- <i>имеет практический опыт</i> самостоятельного решения профессиональных задач, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя координирование хода работы, способностью переносить знания и умения на новые условия контроля сроков и качества выполненных заданий.</p>	
		<p>- <i>знает</i> способы управления конфликтами и борьбы со стрессом.  - <i>умеет</i> осуществлять контроль деятельности персонала.  - <i>имеет практический опыт</i> решения профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях контроля сроков и качества выполненных заданий.</p>	отлично
ПК 4.4 Осуществлять прием и сдачу работы в соответствии с техническим заданием	<p>- <i>знает</i> особенности приёма и сдачи работы в соответствии с техническим заданием.  - <i>умеет</i> управлять работой коллектива исполнителей.  - <i>имеет практический опыт</i> работы с коллективом исполнителей, приёма и сдачи работы в соответствии с техническим заданием.</p>	<p>- <i>имеет базовые знания</i> об особенностях приёма и сдачи работы в соответствии с техническим заданием.  - <i>умеет</i> на основе типовых примеров управлять работой коллектива исполнителей.  - <i>имеет практический опыт</i> работы с коллективом исполнителей, приёма и сдачи работы в соответствии с техническим заданием по инструкции преподавателя.</p>	удовлетворительно
		<p>- <i>знает</i> особенности приёма и сдачи работы в соответствии с техническим заданием.  - <i>умеет</i> управлять работой коллектива исполнителей.  - <i>имеет практический опыт</i> самостоятельного решения профессиональных задач, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя координирование хода работы, способностью переносить знания и умения на новые условия работы с коллективом исполнителей, приёма и</p>	хорошо

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
		<p>сдачи работы в соответствии с техническим заданием.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>знает</b> особенности приёма и сдачи работы в соответствии с техническим заданием.</li> <li>- <b>умеет</b> управлять работой коллектива исполнителей.</li> <li>- <b>имеет практический опыт</b> решения профессиональных задач повышенной сложности и в нестандартных условиях работы с коллективом исполнителей, приёма и сдачи работы в соответствии с техническим заданием.</li> </ul>	отлично

## 2 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы

### 2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля

1. К основным признакам предприятия НЕ относится...
  - а) оперативно-хозяйственная и экономическая самостоятельность
  - б) единоначалие
  - в) обособленность имущества
  - г) высокая оборачиваемость капитала
2. К функциям управления относят...
  - а) управление привлечением инвестиций
  - б) планирование, организацию, мотивацию, контроль
  - в) управление кадровым составом предприятия
  - г) управление технологическим режимом производства продукции
3. Направлением повышения эффективности работы предприятия является...
  - а) внедрение новых технологий
  - б) повышение заработной платы работников
  - в) выпуск акций
  - г) увеличение объемов производства продукции
4. К активной части основных средств относятся...
  - а) сооружения
  - б) транспортные средства
  - в) здания
  - г) многолетние насаждения
5. В зависимости от роли продукции производимой в процессе производства персонал предприятия подразделяется на ...
  - а) персонал основной деятельности и непромышленных подразделений
  - б) рабочих и служащих
  - в) списочный и явочный
  - г) рабочих основных и вспомогательных цехов
6. К фонду дополнительной заработной платы НЕ относится...
  - а) оплата отпусков
  - б) оплата льготных часов подростков
  - в) доплата по районному коэффициенту
  - г) оплата учебных отпусков
7. Количество продукции (объем работ), которое должно выпускаться в единицу времени - это...
  - а) норматив труда
  - б) норма выработки
  - в) норма времени
  - г) норма обслуживания
8. Количество человеко-часов, затраченных на выпуск единицы продукции, называется ...
  - а) трудоемкостью
  - б) выработкой
  - в) комплексной выработкой
  - г) производительностью труда
9. Основная функция бизнес-плана заключается в ...
  - а) оперативном управлении фирмой
  - б) контроле процесса развития фирмы
  - в) привлечении денежных средств

г) координации и регулировании

10. Все затраты, связанные с изготовлением продукции, называются...

а) производственные

б) полные

в) коммерческие

г) индивидуальные

## 2.2 Типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по междисциплинарному курсу

### 2.2.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по междисциплинарному курсу

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Самостоятельное решение задач	Метод, при котором обучающиеся приобретают навыки творческого мышления, самостоятельного решения проблем теории и практики.	Типовые задания
Интерактивное решение задач	Метод модерации, при котором при решении задач принимают участие все обучающиеся под руководством преподавателя-модератора	Методика проведения интерактивного решения задач Типовые задания
Работа в малых группах	Метод, направленный на участие обучающихся в работе, развитие навыков сотрудничества, межличностного общения	Методика организации работы в малых группах Типовые задания
Лекция-беседа	Диалогический метод изложения и усвоения учебного материала. Лекция-беседа позволяет с помощью системы вопросов, умелой их постановки и искусного поддержания диалога воздействовать как на сознание, так и на подсознание обучающихся, научить их самокоррекции	Методика проведения лекции-беседы
Лекция-визуализация	Метод изложения, представляющий собой подачу лекционного материала с помощью технических средств обучения или вручную. Способствует формированию профессионального мышления через восприятие устной и письменной информации, преобразованной в визуальную форму.	Методика проведения лекции-визуализации

### 2.2.2 Задания для самостоятельной работы

#### Задания для самостоятельной работы по теме «Коммуникации и коммуникативная адекватность»

1. Когда менеджер Юрий пришел на работу, то обнаружил, что Александр ожидает его возле офиса: «Я просто не могу работать с Марией в одной команде, занимающейся новым проектом, – были его первые слова. – У нее еще мало опыта, и она не желает воспринимать мою точку зрения серьезно потому, что у меня нет высшего образования».

Проанализируйте ситуацию, каковы могут быть причины такой ситуации. Предложите свой вариант.

2. Сотрудник сообщает своему начальству о возникшей сложной ситуации, тот предлагает несколько путей выхода из нее и просит подчиненного выбрать лучший.

Проанализируйте ситуацию, и, если необходимо, измените действия руководителя.

3. Когда сотрудники приходят к вышестоящему руководству с вопросом о возникшей сложной ситуации, тот раздражается и говорит, что они выдумывают проблемы сами.

Проанализируйте ситуацию, каковы могут быть причины такой ситуации.

#### **Задания для самостоятельной работы по теме «Управление персоналом»**

1. У Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные.

Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

2. Менеджер по продажам предстоит пройти сложное обучение – освоение специфики продукции в течение двух недель. Он несколько демотивирован тем, что мог бы за это время осуществить ряд продаж и соответственно заработать.

Найдите пути мотивации такого сотрудника.

3. Ваша фирма благополучно миновала все экономические кризисы и ее финансовое положение отличное. Но Вы заметили, что прежние энтузиазм и рвение подчиненных угасли, а впереди – международная выставка и Вам как никогда нужна сплоченная команда.

Проанализируйте ситуацию. Какими способами Вы поднимете упавший дух команды?

#### **Задания для самостоятельной работы по теме «Управление конфликтами»**

1. Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации.

Руководитель А дает задание Б приобрести оборудование определенной марки. Б пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но А, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает Б в его правильности. Б соглашается: «Ну хорошо, если вы так думаете, то я приобрету это оборудование», - одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять А на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Б подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда А вызывает к себе Б, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это - А я с самого начала предупреждал вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом, скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении.

Решить ситуацию находясь в роли руководителя и в роли подчиненного.

2. Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации.

Сотрудница, ранее занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на которые прекрасно может ответить сама. Сознывая это, руководитель каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и климат в коллективе.

Решить ситуацию находясь в роли руководителя и в роли подчиненного.

3. Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации.

Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.

Решить ситуацию находясь в роли руководителя и в роли подчиненного.

### 2.2.3 Типовые задания

1. Вы - главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение - подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.

Каково будет ваше решение? Подпишите вы новый контракт или нет? Почему?

2. Вы – менеджер на фирме, производящей программные продукты для ЭВМ. На одной из презентаций вы знакомитесь с молодой дамой (молодым человеком), которая(ый) недавно был(а) управляющей(им) на фирме-конкуренте. По какой-то причине он(а) был(а) уволен(а) и, теперь держит обиду на эту фирму. Вы можете начать ухаживать или можете взять ее (его) на работу. В ином случае, можете просто пообещать взять ее (его) на работу. Обида так сильна, что он(а) с удовольствием расскажет обо всех планах конкурента.

Пойдете ли вы на тот, или иной шаг? Почему?

3. Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации.

Работник А в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник Б каждый раз вызывает его к себе для объяснений и А получает «пинок», который на время делает его внимательнее. Затем ситуация повторяется.

Решить ситуацию находясь в роли руководителя и в роли подчинённого.

4. Ситуация «Зал суда»

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации.

Ответственный за сбыт А и ответственный за рекламу Б не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. В возбужденном состоянии они приходят к общему руководителю и описывают ему ситуацию, чтобы он сам решил проблему. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро участники беседы или один руководитель понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. К дискуссии часто подключаются сотрудники соперничающих отделов, которым отводится роль присяжных в суде. В итоге появляется проигравший, который склонен мстить за проигрыш. Так программируется еще одна подобная игра или более разрушительный конфликт.

Решить ситуацию находясь в роли руководителя и в роли подчинённого.

5. Вы - менеджер по производству на фирме, выпускающей холодильники. Недавно вы узнали, что конкурирующая фирма придала своим холодильникам свойство, которого в ваших холодильниках нет, но которое окажет большое влияние на сбыт. Например, в холодильниках «NO FROST» теперь можно хранить продукты не только в вакуумной упаковке, но и обычные, не боясь их усыхания. На ежегодной специализированной выставке фирмы-конкурента будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве холодильника и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении.

Пойдете ли вы на такой шаг? Почему?

6. Вы - менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма с помощью дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров, а именно - пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к

этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый тип пылесоса не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыт такого товара.

Какое решение вы примете? Сделаете такую надпись или нет? Почему?

7. Вы работаете в отделе продаж. Ваша сильная сторона – коммуникабельность, слабая – работа с документами.

Предложите различные способы минимизации отрицательного влияния вашего недостатка на результаты работы.

8. Бригада слесарей-литейщиков (6 человек) всегда держались очень сплоченно. Члены бригады, несмотря на существенную разницу в возрасте, часто вместе проводили время. Старшие к младшим относились покровительственно, младшие к старшим – с уважением. Когда один из членов бригады, ушел на пенсию, был принят молодой слесарь Акимов, года два или три назад окончивший ПТУ. Вначале к нему относились настороженно. Но через месяц-два между ним и бригадой сложились вполне дружеские отношения, он был принят в коллектив, стал своим.

Еще месяца через два положение изменилось. Акимову, как молодому работнику поручили изготовление крупной серии стандартных лекал. Используя традиционную технологию, он имел бы заработок на среднем для бригады уровне. Однако Акимов быстро догадался, как можно рационализировать работу. Он брал десяток заготовок и приваривал их друг к другу. Получался пакет. Затем он вырезал нужную форму сразу же на всем пакете, шлифовал торцы, разъединял пакет и обрабатывал поверхность каждого лекала.

Вскоре Акимов перекрыл нормы выработки в три-пять раз, заработок его стал быстро расти и в полтора раза превысил заработок бригадира. На Акимова в бригаде начали коситься и замечать в его поведении массу изъянов: то отлучился неизвестно куда, то навязался непрошеным советом, то, наоборот, молчал, когда все старались подать полезные советы товарищу. Наконец, наступил полный разрыв отношений. Акимов попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду. Но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят его принимать к себе. Через месяц Акимов уволился с завода.

Был ли разрешен данный конфликт?

Предложите варианты разрешения конфликта.

9. Вы - главный менеджер известной фирмы, и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам.

Как поступите вы? Почему?

10. Вы - менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее, и, следовательно, увеличится объем продаж.

Что вы предпримите? Почему?

11. Представьте себе, что Вы начальник отдела. Каждый день Вы решаете различные психологические проблемы. Укажите, какие решения Вы примете.

Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной работы. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Как Вы поступите в данной ситуации?

12. Представьте себе, что Вы начальник отдела. Каждый день Вы решаете различные

психологические проблемы. Укажите, какие решения Вы примете.

Между вашими подчиненными возник конфликт, мешающий им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам, чтобы Вы приняли его сторону и разрешили конфликт.

Какова Ваша позиция в данной ситуации?

13. Сотрудник, которого в ближайшем будущем планируется выдвинуть на руководящую должность, видит в работе начальника только преимущества, но не представляет реальных сложностей.

Опешите положительные и отрицательные стороны работы начальника.

14. На предприятии в течение непродолжительного времени произошли существенные изменения в составе работающих из-за 2-кратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов. Это вызвало сбои в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряженность в отношениях между старыми и новыми кадрами, отклонения от сформированных традиций, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, которые ослабляют деловой настрой и сплоченность.

В соответствии с данной ситуацией предложите оптимальный вариант оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

15. Один из членов вашего коллектива внезапно заболел. Каждый сотрудник очень занят срочной работой. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.

Как Вы поведете себя в такой ситуации?

16. В акционерном предприятии во время фотографии рабочего дня был наказан старый кадровый рабочий Р.С. Ивановский. Он был лишен премии на 50% за появление в столовой раньше установленного срока. Через день после того, как был вывешен приказ о его наказании, Р.С. Ивановский обратился к мастеру, Т.О. Смоленцову с жалобой на то, что, он, не пообедав в положенное время, как требует организм, потом болеет, бывают приступы, которые за тем могут привести к больничной койке. Р.С. Ивановский отличился на работе знанием своего дела, имел солидный стаж работы наладчиком. Никогда не отказывал мастеру в его просьбах, исправно выполнял все его распоряжения. Приказ был издан без ведома мастера. Мастер пошел к начальнику цеха с просьбой отменить приказ о наказании Р.С. Ивановского, однако, начальник цеха отказал ему в просьбе.

Прав ли мастер, встав на защиту Р.С. Ивановского?

Верны ли действия начальника цеха?

Имеет ли право Р.С. Ивановского отступать от установленного распорядка трудового дня?

17. Ваша фирма благополучно миновала все экономические кризисы и ее финансовое положение отличное. Но Вы заметили, что прежние энтузиазм и рвение подчиненных угасли, а впереди – международная выставка и Вам как никогда нужна сплоченная команда.

Проанализируйте ситуацию. Какими способами Вы поднимете упавший дух команды?

18. Задача 4

Вы знаете – для того, чтобы в жизни достичь чего-либо, нужно регулярно прикладывать усилия и постоянно повышать свой профессионализм. Но ежедневная рутина убивает всякое желание трудиться и самосовершенствоваться.

Что Вы сделает, чтобы заставить себя ежедневно, постоянно работать?

Где можно найти резервы для повышения творческого потенциала?

19. У Вас напряженный рабочий день, Вы много сделали, но еще больше предстоит сделать. Вы выделили немного времени для отдыха, но пришел Ваш подчиненный, которому срочно нужна помощь в решении проблем личного характера.

Как Вы поступите в данной ситуации?

20. Вы, будучи руководителем отдела предприятия, хотите взять на вакантное место специалиста, рекомендованного Вашими подчиненными. Ваше руководство настаивает на другой кандидатуре, но об этом человеке отрицательно отзываются сослуживцы.

Проанализируйте ситуацию. Каково ваше решение? Каковы его последствия?

21. Сотрудник сообщает своему начальству о возникшей сложной ситуации, тот предлагает несколько путей выхода из нее и просит подчиненного выбрать лучший.

Проанализируйте ситуацию, и, если необходимо, измените действия руководителя.

22. В коллективе отдела за годы совместной работы сложились хорошие отношения между всеми членами коллектива. Отдел успешно справлялся с порученными заданиями. В связи с переводом на другую работу старого начальника отдела на его должность был назначен молодой руководитель, известный своими новаторскими разработками. Свою деятельность он начал с укрепления трудовой дисциплины: была установлена регистрация времени прихода и ухода с работы, внутренних командировок, установлено время приемов по личным вопросам. Он значительно расширил тематику разработок отдела, заключив договоры с производственными организациями в соответствии со своей научной специализацией. Задания подчиненным старался давать как можно более подробно, считая, что сотрудники недостаточно компетентны в данных вопросах и что они строго должны придерживаться инструкций. Через некоторое время заказчики отметили ухудшение качества разработок отдела. В коллективе ухудшились взаимоотношения, повысилась раздражительность, начались конфликты. Решив, что нужно оздоровить коллектив, начальник отдела предложил уйти на пенсию нескольким сотрудникам, взяв на их место молодых специалистов. Однако положение не улучшилось.

Ваше мнение относительно возникшей ситуации и направлений ее исправления?

Предложите пути разрешения конфликта.

24. Вы должны выступить с докладом о проделанной работе перед коллегами на предприятии. Вы знаете, что выступаете в числе последних и что многие из присутствующих приблизительно знакомы с тем, о чем Вы будете говорить. Поэтому велика вероятность, что будут слушать Вас невнимательно, вести посторонние разговоры и т. д.

Что Вы предпримите для того, чтобы завоевать внимание аудитории и Ваше выступление всем понравилось?

25. Вы часто замечаете, что, хотя Вы всегда настроены слушать собеседника внимательно, иногда смысл того, что хочет сказать Ваш партнер, ускользает от Вас, и Вы понимаете его слова совсем в другом контексте. Из-за этого в последнее время Вы допустили некоторые ошибки в работе.

В чем может заключаться причина непонимания?

Что Вам нужно предпринять для избежания ошибок?

26. Вы поручаете важное задание компетентному, по Вашему мнению, сотруднику. Но вдруг узнаете о человеке, который более компетентен в этом вопросе и может выполнить данное задание намного лучше.

## **2.3 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по междисциплинарному курсу**

### **2.3.1 Примерный перечень вопросов к дифференцированному зачету по междисциплинарному курсу**

1. Понятие и содержание менеджмента
2. Цели и задачи управления организациями
3. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности
4. Функции менеджмента.
5. Виды менеджмента.
6. Виды управленческих решений.
7. Стадии принятия управленческих решений.
8. Цели и задачи стратегического планирования
9. Стадии стратегического планирования
10. Миссия и цели предприятия
11. Понятие риска. Принципы управления рисками

12. Функции, цели и задачи управления рисками
13. Основные методы управления рисками
14. Этапы оценки рисков
15. Классификация рисков
16. Конфликт. Классификация конфликтов
17. Типы и причины конфликтов
18. Тактики поведения в конфликте
19. Стили управления руководителя
20. Форма управленческого поведения
21. Понятие и виды делового общения
22. Правила построения и ведения деловой беседы
23. Планирование на предприятии
24. Организационные структуры предприятия: понятие и виды
25. Контроль и его виды, этапы
26. Технология и этапы контроля
27. Управление конфликтами

### **2.3.2 Примерное задание на дифференцированный зачет по междисциплинарному курсу**

1. Функции менеджмента.

2. На предприятии в течение непродолжительного времени произошли существенные изменения в составе работающих из-за 2-кратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов. Это вызвало сбои в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряженность в отношениях между старыми и новыми кадрами, отклонения от сформированных традиций, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, которые ослабляют деловой настрой и сплоченность.

В соответствии с данной ситуацией предложите оптимальный вариант оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

3. Вы чувствуете, что намеченные на день дела Вы не успеете сделать вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, заказать билеты на самолет для предстоящей командировки, сделать заказ на поставку товаров и встретиться с рабочими по поводу внедрения в производство новой технологии.

Станете ли Вы стараться все успеть сделать самому?

Перепоручите ли какие-нибудь дела своим подчиненным? Если да, то какие и кому?

Что Вы перенесете на другие дни?