МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра управления, государственной и муниципальной службы

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-воспитательной работе и молодёжной политике, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«16» мая 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009F6009FC37CC019368951F510A235A04
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 26.06.2024 до 19.09.2025

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Теория управления»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная, очно-заочная

Казань – 2024

Составитель:

доцент, к.э.н., доцент	Яхина Луиза Тагировна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления, государственной и муниципальной службы «23» апреля 2024 года (протокол № 11)

Заведующий кафедрой:

доцент, к.филол.н.	Куракова Чулпан Маликовна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «06» мая 2024 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

доцент, к.э.н., доцент	Авхадиев Фаяз Нурисламович
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Согласовано:

Директор	Низамутдинов Марат Мингалиевич
	Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 8 от «06» мая 2024 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Теория управления»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.5. Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	**Знать:** конкретные задачи проекта; -возможные варианты решения типичных задач; -основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач **Уметь:** -решать конкретные задачи проекта; -ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; -оценивать результаты реализации проектов; -обосновывать варианты решений поставленных задач **Владеть**: - способностью решать конкретные задачи проекта качественно; - навыками планирования проекта; - методами оценки эффективности проекта; - навыками сетевого анализа, календарного планирования, контроля хода реализации проекта - способностью предлагать варианты решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки.
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	**Знать:** - основы планирования деятельности по достижению задач; -действующие правовые нормы и имеющиеся ресурсы и ограничения **Уметь:** - соотносить ресурсы и ограничения в решении задач; -выбирать оптимальный способ решения задач **Владеть**: способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм методами проектирования решения конкретной задачи проекта
УК-3. Способен осуществлять социальное	УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами	**Знать:** –методы обмена информацией, знаниями, опытом –методы и способы работы в команде

взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	**Уметь:** – -эффективно взаимодействовать с другими членами команды; – -обмениваться информацией, знаниями и опытом **Владеть**: –опытом эффективной работы в команде –методами презентации результатов работы команды

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-1.5. Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	**Знать:** конкретные задачи проекта; -возможные варианты решения типичных задач; -основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач	Конкретные задачи проекта; -возможные варианты решения типичных задач; -основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач	Демонстрирует частичные знания: -конкретных задач проекта; -возможных вариантов решения типичных задач; -основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; способен фрагментарно иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе	Демонстрирует в целом успешные знания: -конкретных задач проекта; -возможных вариантов решения типичных задач; -основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, но допускает отдельные несущественные ошибки	Демонстрирует сформированные систематические знания: -конкретных задач проекта; -возможных вариантов решения типичных задач; -основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач
	Уметь: -решать конкретные задачи проекта;	Не умеет - -решать конкретные задачи проекта;	Частичные, фрагментарные умения: -решать конкретные задачи проекта;	в целом успешное, но не систематические умения:	Сформированные систематические умения:

	-ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; -оценивать результаты реализации проектов; -обосновывать варианты решений поставленных задач	-ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; -оценивать результаты реализации проектов; -обосновывать варианты решений поставленных задач	-ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; -оценивать результаты реализации проектов; -обосновывать варианты решений поставленных задач	-решать конкретные задачи проекта; -ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; -оценивать результаты реализации проектов; -обосновывать варианты решений поставленных задач	-решать конкретные задачи проекта; -ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; -оценивать результаты реализации проектов; -обосновывать варианты решений поставленных задач
	Владеть: - способностью решать конкретные задачи проекта качественно; - навыками планирования проекта; - методами оценки эффективности проекта; - навыками сетевого анализа, календарного планирования, контроля хода реализации проекта - способностью предлагать варианты решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки.	Не владеет: способностью решать конкретные задачи проекта качественно; - навыками планирования проекта; - методами оценки эффективности проекта; - навыками сетевого анализа, календарного планирования, контроля хода реализации проекта -способностью предлагать варианты решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки.	частично, фрагментарно владеет способностью решать конкретные задачи проекта качественно; - навыками планирования проекта; - методами оценки эффективности проекта; - навыками сетевого анализа, календарного планирования, контроля хода реализации проекта -способностью предлагать варианты решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки.	В целом успешно, но не в полном объеме владеет - способностью решать конкретные задачи проекта качественно; - навыками планирования проекта; - методами оценки эффективности проекта; - навыками сетевого анализа, календарного планирования, контроля хода реализации проекта -способностью предлагать варианты решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки.	Свободно, в полном объеме владеет - способностью решать конкретные задачи проекта качественно; - навыками планирования проекта; - методами оценки эффективности проекта; - навыками сетевого анализа, календарного планирования, контроля хода реализации проекта -способностью предлагать варианты решения поставленной задачи и оценивать их достоинства и недостатки.
УК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из	**Знать:** - основы планирования деятельности по достижению задач;	Демонстрирует отрывочные знания: -основ планирования деятельности по достижению задач;	Демонстрирует частичные знания: -основ планирования деятельности по достижению задач;	Демонстрирует в целом успешные знания: -основ планирования деятельности по достижению задач;	Демонстрирует сформированные систематические знания:

действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	-действующие правовые нормы и имеющиеся ресурсы и ограничения	-действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе	-действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; способен фрагментарно иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе	-действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, но допускает отдельные несущественные ошибки	-основ планирования деятельности по достижению задач; -действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач
	Уметь: - соотносить ресурсы и ограничения в решении задач; -выбирать оптимальный способ решения задач	Не умеет: - соотносить ресурсы и ограничения в решении задач; -выбирать оптимальный способ решения задач;	Частичные, фрагментарные умения: - соотносить ресурсы и ограничения в решении задач; -выбирать оптимальный способ решения задач;	В целом успешное, но не систематические умения: - соотносить ресурсы и ограничения в решении задач; -выбирать оптимальный способ решения задач;	Сформированные систематические умения - - соотносить ресурсы и ограничения в решении задач; -выбирать оптимальный способ решения задач;
	Владеть: способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм методами проектирования решения конкретной задачи проекта	Не владеет способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм методами проектирования решения конкретной задачи проекта	Частично, фрагментарно владеет: способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм методами проектирования	В целом успешно, но не в полном объеме владеет способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм методами проектирования	Свободное, полное владение: способностью планировать решение задач в зоне своей ответственности с учетом действующих правовых норм методами проектирования

			решения конкретной задачи проекта	решения конкретной задачи проекта	решения конкретной задачи проекта
УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	**Знать:** –методы обмена информацией, знаниями, опытом –методы и способы работы в команде	Демонстрирует отрывочные знания: -методов обмена информацией, знаниями, опытом –методов и способов работы в команде; не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе	Демонстрирует частичные знания: -методов обмена информацией, знаниями, опытом –методов и способов работы в команде; способен фрагментарно иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе	Демонстрирует в целом успешные знания: -методов обмена информацией, знаниями, опытом –методов и способов работы в команде; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, но допускает отдельные несущественные ошибки	Демонстрирует сформированные систематические знания: -методов обмена информацией, знаниями, опытом –методов и способов работы в команде; грамотно излагает материал и способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач
	Уметь: – -эффективно взаимодействовать с другими членами команды; – -обмениваться информацией, знаниями и опытом	Не умеет: –эффективно взаимодействовать с другими членами команды; –обмениваться информацией, знаниями и опытом	Частичные, фрагментарные умения: –эффективно взаимодействовать с другими членами команды; –обмениваться информацией, знаниями и опытом	В целом успешное, но не систематические умения: эффективно взаимодействовать с другими членами команды; –обмениваться информацией, знаниями и опытом	Сформированные систематические умения -эффективно взаимодействовать с другими членами команды; –обмениваться информацией, знаниями и опытом
	Владеть: –опытом эффективной работы в команде –методами презентации результатов работы команды	Не владеет –опытом эффективной работы в команде –методами презентации результатов работы команды	Частично, фрагментарно владеет: –опытом эффективной работы в команде	В целом успешно, но не в полном объеме владеет опытом эффективной работы в команде	Свободное, полное владение: –опытом эффективной работы в команде

			–методами презентации результатов работы команды	–методами презентации результатов работы команды	–методами презентации результатов работы команды

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1 Типовые контрольные задания

УК-1.5. Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	
Задания закрытого типа	1. Наука управление определяет предметом своего изучения: А) совокупность методов воздействия на управляемую подсистему Б) совокупность управленческих приемов В) совокупность различных отношений, которые складываются между людьми в процессе управления Г) совокупность принципов управления Д) теорию и практику управления
	2. Основной методологический подход в управлении: А) Абстрактный метод Б) Статистический метод В) Аналитический метод

	Г) Метод монографического изучения объектов Д) Метод научного познания
	3. Ситуационный подход в управлении означает: А) понимание объектов как систем, все компоненты которых рассматриваются во взаимодействии и взаимозависимости Б) выявление и учет ситуационных переменных окружающей среды, создающих определенную обстановку В) применение методов количественных исследований, моделирования и ЭВМ Г) моделирование ситуаций и их изучение
	4. Количественный подход в управлении означает: А) понимание объектов как систем, все компоненты которых рассматриваются во взаимодействии и взаимозависимости Б) выявление и учет ситуационных переменных окружающей среды, создающих определенную обстановку В) работу с производственной и экономической информацией Г) применение методов количественных исследований и моделирования Д) осуществление бухгалтерского учета в организации
	5. Программно-целевой подход в управлении предусматривает: А) для перевода системы в иное состояние следует провести комплексный анализ ее особенностей и особенностей внешней среды Б) для перевода системы в иное состояние следует разработать программу, увязанную по срокам, ресурсам и исполнителям В) для перевода системы в иное состояние следует провести ее исследование путем построения и изучения модели Г) для перевода системы в иное состояние следует провести учет ситуационных переменных окружающей среды, создающих определенное положение
	6. Управление производством – это: А) комплексный анализ особенностей системы и особенностей внешней среды Б) область трудовой деятельности, направленной на обеспечение согласованной и эффективной работы людей с целью решения поставленных задач В) разработка целевых комплексных программ
	7. К факторам, воздействующим на развитие управления, относятся: А) Административные силы Б) Социальные силы В) Технология Г) Экономические силы Д) Политические силы
	8. Первая сфера АПК – это: А) непосредственно сельское хозяйство Б) производство средств производства для сельского хозяйства В) переработка сельскохозяйственного сырья Г) сервисное обслуживание сельского хозяйства
	9. Вторая сфера АПК – это: А) непосредственно сельское хозяйство Б) сервисное обслуживание сельского хозяйства В) производство средств производства для сельского хозяйства Г) переработка сельскохозяйственного сырья

	10. Третья сфера АПК – это: А) непосредственно сельское хозяйство Б) производство средств производства для сельского хозяйства В) переработка сельскохозяйственного сырья Г) сервисное обслуживание сельского хозяйства
	11. На предприятии АПК на праве оперативного управления: А) собственник отвечает по обязательствам предприятия Б) собственник не отвечает по обязательствам предприятия
	12. Фермы в зависимости от типа организации производства подразделяются на: А) семейные (индивидуальные) Б) коллективные В) совместные Г) интегрированные Д) объединенные
	13. Основная задача стратегического управления в АПК: А) Определение уровень конкурентоспособности продукции на рынке. Б) Формирование и стимулирование спроса на продукцию. В) Адаптация организации к изменениям внешних условий Г) Организация производственного процесса. Д) Эффективное распределение и использование ресурсов
	14. В стратегическом управлении в АПК к основным принципам относятся: А) Обоснованный и сознательный выбор целей и стратегий развития организации Б) Постоянный поиск новых форм и видов деятельности для повышения конкурентоспособности организации В) Мотивация труда персонала в выполнении поставленных задач Г) Четкое организационное отделение задач стратегического управления от задач оперативного управления Д) Обеспечение взаимодействия и взаимовлияния между организацией и внешней средой
	15. Условия эффективного взаимодействия управляющей и управляемой подсистем: А) соответствие их друг другу и задачам, которые они решают Б) экономическая зависимость В) относительная самостоятельность в рамках единства Г) двустороннее взаимодействие на принципе обратной связи Д) экономическая независимость
	16. Линейная связь между работниками – это: А) непосредственное подчинение Б) функциональное подчинение В)опосредованное подчинение
	17. Функциональная связь между работниками – это: А) связь по вертикали Б) связь по горизонтали
	18. Мотивация как функция управления – это: А) процесс создания заинтересованности работников в хорошем качестве работы Б) поощрение и наказание нерадивых работников

	В) согласование отдельных действий непосредственных исполнителей Г) поддержание системы управления в заданных границах
	19. К специфическим функциям управления относятся: А) производственное или технологическое управление Б) финансовое управление В) кадровое управление Г) координация Д) маркетинг
	20. Методы управления – это: А) совокупность организационных отношений Б) совокупность управленческих отношений В) совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей Г) совокупность однородных видов деятельности Д) совокупность правил, которыми руководствуются менеджеры в своей деятельности
	21.Термины «управление» и «менеджмент» выступают как синонимы в случае, если речь идет: А) о разных видах человеческой деятельности; Б) о разных сферах деятельности В) об управлении предприятием в рыночных условиях Г) об органах или подразделениях управления
	22.К разным сферам деятельности применяется термин: А) администрирование Б) руководство В) управление Г) менеджмент
	23.Основная концепция школы человеческих отношений: А) разделение труда и повышение его эффективности Б) увеличение заработной платы для повышения производительности труда В) производительность труда повышается в результате изменения отношений между рабочими и менеджерами и повышения удовлетворенности рабочих своим трудом Г) повышение производительности труда за счет внедрения достижений научно-технического прогресса
Задания открытого типа	1 …… – совокупность внешних субъектов и факторов, влияющих на положение и перспективы организации, на качество управленческих решений и эффективность системы управления организацией
	2…… – совокупность характеристик организации и ее внутренних субъектов, определяющих потенциал организации и обусловливающих уровень ее функционирования и развития
	3. Мотив – внутренняя … причина поведения человека, обусловленная его сознанием и опирающаяся на логическую и эмоционально-психологическую оценку необходимости и возможности достижения желаемого результата за счет определенных действий

	4. Планирование – процесс определения …….. организации, а также путей, способов и средств достижения намеченных целей
	5. …… – система аргументированных представлений о будущем состоянии изучаемого объекта
	6. …… …… …… – целостная совокупность относительно самостоятельных элементов системы управления, реализующих закрепленные за ними функции управления, наделенных необходимой компетенцией, находящихся в определенных формально установленных и неформальных связях для обеспечения достижения целей управления
	7. Методы управления – …… выполнения управленческих функций
УК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	
Задания закрытого типа	1.Основоположником концепции научного менеджмента является А) Фредерик Тейлор Б) Макс Вебер В) Анри Файоль Г) Адам Смит
	2.Основоположником концепции бюрократической организации является: А) Давид Рикардо Б) Фредерик Тейлор В) Макс Вебер Г) Анри Файоль
	3.Основоположником административной концепции является: А) Фредерик Тейлор Б) Макс Вебер В) Анри Файоль Г) Карл Маркс
	4.К гуманистическим концепциям управления относятся: А) Школа человеческих отношений Б) концепция человеческих ресурсов В) административная концепция Г) Бихевиористский подход Д) концепция бюрократической организации
	5.Бихевиористский подход – это: А) школа человеческих отношений Б) административная школа В) рационалистическая школа Г) школа поведенческих наук Д) школа человеческих ресурсов
	6.В ключевые составляющие концепции управления качеством входят: А) вовлеченность работников Б) концентрация внимания на потребителях В) рейтинг Г) бенчмаркинг Д) постоянные улучшения
	7.К организационно-техническим концепциям управления относятся: А) концепция организационного управления А.А.Богданова Б) концепция «физиологического оптимума» О.А.Ерманского В) концепция «узкой базы» А.К.Гастева

	Г) концепция «производственной трактовки» управленческих процессов Е.Ф.Розмировича Д) концепция организационной деятельности П.М.Керженцева
	8.К специфическим особенностям, учитываемым в управлении в АПК, относятся: А) территориальная рассредоточенность сельскохозяйственного производства Б) наличие у работников экономических интересов В) необходимость работы с живыми организмами Г) сезонный характер производства Д) разнообразие природно-экономических условий
	9.К основным экономическим законам, изучаемым и используемым в управлении, относится: А) закон ситуативного подхода Б) закон пропорций в развитии общества В) закон организационно-экономических отношений Г) закон соответствия производства и управления Д) закон повышающейся производительности труда
	10.Принципы управления - это А) экономические процессы, явления и отношения на уровне предприятия Б) отношения хозяйствующих субъектов в процессе производства В) правила, основные положения, которыми руководствуются органы управления и отдельные менеджеры в своей деятельности Г) специфические виды деятельности, отличающиеся по своему содержанию и целям воздействия на управляемый объект Д) совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей
	11.К основным функциям управления относятся: А) планирование и прогнозирование Б) администрирование В) координация Г) контроль Д) организация
	12.Анализ внешней среды это: А) определение демографических тенденций развития; Б) учет действия правительства в деятельности фирмы; В) контроль за внешними факторами для определения возможностей и угроз для фирмы; Г) организация работ по анализу рынка сбыта.
	13.Выберите правильное утверждение: А) состояние внутренней среды не зависит от состояния внешней среды; Б) состояние внутренних переменных остается постоянным в течение всего периода существования организации; В) в зависимости от изменений факторов внешней среды необходимо изменять внутренние переменные.
	14.Выберите правильное утверждение: А) процесс управления следует начинать с исполнения функции организация; Б) реализация функции контроля обеспечивает успешное

	начало управленческого процесса; В) только реализация функции планирования обеспечивает всестороннюю проработку управленческой ситуации.
	15.Делегирование полномочий осуществляется в пределах исполнения функции: А) мотивации; Б) организации; В) контроля; Г) планирования; Д) оперативного регулирования
	16.Деловая этика – это: А) Моральные принципы членов организации. Б) Порядок поведения в определенной социальной сфере, система детально разработанных правил учтивости. В) Совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства.
	17.Наиболее действенные меры повышения этичности сотрудников: А) жесткий контроль со стороны руководства; Б) хорошо налаженная система обратной связи; В) документальная разработка этических нормативов и обучение сотрудников; Г) личный пример руководителя.
	18.Организационная культура – это: А) совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам; В) комплекс ценностно-нормативных характеристик, продолжительное время определяющих деятельность организации; С) преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера, определяющая отношения членов коллектива друг к другу и к труду.
	19.В качестве объектов планирования личной работы менеджера выступает: А) Рабочий день. Б) Рабочая неделя. В) Месяц работы. Г) Рабочий год. Д) Все ответы верны.
	20.Перераспределение обязательств, прав и ответственности между руководителем и его подчиненными называется: А) Делегированием управленческих полномочий. Б) Кооперацией управленческого труда. В) Регламентацией управленческого труда. Г) Организационной структурой управления. Д) Правильного ответа нет.
	21.Управленческие полномочия заключаются в: А) Праве управлять другими людьми. Б) Обязанности принимать решения. В) Ответственности за результаты деятельности подчиненных. Г) Реализации стратегии развития предприятия.
	22.Контроль за выполнением делегированных полномочий осуществляет:

	А) Специальная комиссия. Б) Уполномоченный работник. В) Менеджер, делегировавший полномочия. Г) Ревизионная служба.
	23.Анализ затрат рабочего времени работников аппарата управления проводится с использованием методов: А) Нормирования труда. Б) Хронометрирования, анкетирования, моментальных наблюдений. В) Нормирования труда и хронометрирования. Г) Фотографии, самофотографии, моментальных наблюдений. Д) Анкетирования, фотографии, нормирования труда.
Задания открытого типа	1. ..... стиль управления - методы и стиль руководства, при которых руководитель в принятии решений всегда ориентируется на собственные цели, критерии и интересы, централизацию управления, практически не советуется с трудовым коллективом, ограничивается узким кругом единомышленников.
	2. …… — способность, право и возможность распоряжаться кем-либо, чем-либо; оказывать решающее воздействие на судьбы, поведение и деятельность людей с помощью различного рода средств (права, авторитета, воли, принуждения)
	3. ..... разделение труда в управлении — разделение труда руководителей по функциям.
	4. Государственная служба — профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий ……. органов.
	5. Движение …….. — повышение в должности или квалификации, перевод на другое равноценное рабочее место, понижение в должности, увольнение.
	6. Передача части прав одного юридического лица другому (как правило, от высшего к низшему), который принимает на себя ответственность за них - . ……... полномочий
	7. Деловая …. … организации - целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.
УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	
Задания закрытого типа	1.Служебный документ, который содержит описание и подтверждение тех или иных фактов или событий – это: А) Справка. Б) Протокол. В) Акт. Г) Докладная записка. Д) Отчет.
	2.Стиль руководства - это: А) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение каких-либо целей; Б) совокупность конкретных способов воздействия руководителей на подчиненных;

	В) возможность влиять на поведение других, оказывая на них влияние, то есть воздействие, изменяющее поведение в нужную для организации сторону и побуждающее более эффективно работать.
	3.К межличностным ролям руководителя, по мнению Минцберга, относятся: А) приемник информации, распространитель информации, представитель; Б) глава организации, лидер, связующее звено; В) предприниматель, ликвидатор нарушений, распределитель ресурсов, переговорщик.
	4.Какое из нижеприведенных качеств руководителя относится к личным качествам: А) умение использовать современную информационную технологию, средства коммуникации и связи; Б) правильный подход к обучению подчиненных; В) предпринимательские способности.
	5.Основным отличием команды от обычной рабочей группы является: А) наличие лидера Б) размер В) наличие синергетического эффекта Г) наличие ролевой структуры
	6.Малая группа, существующая лишь в рамках официально принятых организаций - это: А) формальная группа Б) неформальная В) лабораторная
	7.Коллектив – это: А) группа людей, объединенных общностью целей, задач и методов деятельности Б) формирование социальных и профессиональных качеств людей в организации В) форма развития личности сотрудника в организации
	8.Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, называется: А) малая группа Б) команда В) коллектив
	9.Команда — это: А) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании Б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели В) группа сотрудников, имеющих общие интересы
	10.Тип управленческой команды определяется: А) особенностями лидера Б) культурой группы В) типом организационной структуры
	11.Адаптация — этап развития команды, на котором: А) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу Б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные

	В) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу
	12.Командная организация труда обеспечивает А) командный дух Б) высокую мотивацию В) получение синергии Г) повышение производительности труда
	13.Тренинг командообразования относится к группе тренингов специальных… А) умений Б) навыков В) компетенций Г) знаний
	14.Основными компонентами модели коммуникации являются: А) объект, субъект, взаимодействие Б) источник, сообщение, канал, получатель В) объект, субъект, влияние, обратная связь Г) внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие
	15.При обмене информацией отправитель и получатель проходят несколько взаимосвязанных этапов. Укажите второй этап: А) зарождение идей Б) декодирование В) передача Г) кодирование и выбор канала
	16.Что выступает связующим звеном всех управленческих функций (планирование, организация, мотивация, контроль): А) управленческое решение Б) коммуникация В) экономические методы Г) оперативное управление
	17.Укажите признаки, позволяющих идентифицировать наличие «огрупленного мышления»: А) иллюзия неуязвимости Б) обучение с ориентацией на успех В) гипертрофированная приверженность нормам команды Г) все ответы верные
	18.На какой стадии жизненного цикла команды проявляется самоопределение людей: А) стадии формирования Б) стадии смятении В) стадии зрелости Г) стадии расформировани
	19.Управление рисками включает следующие направления (выбрать неверное): А) разработка и осуществление мер по предупреждению, минимизации и страхованию риска Б) рациональное распределение доходов предприятия В) кризисное управление, т.е. ликвидация последствий возникающих убытков и выработка механизмов выживания предприятия Г) распознавание, анализ и оценка степени риска

	20.На федеральном уровне управление инновационным процессом в АПК осуществляют: А) Министерство сельского хозяйства РФ Б) Российская академия сельскохозяйственных наук В) Научно-исследовательские организации Г) Внедренческие организации
	21.Риск при управлении предприятием АПК – это: А) вероятность возникновения убытков или снижения доходов по сравнению с прогнозируемым вариантом Б) вероятность принятия неверного управленческого решения В) неопределенность внешней среды Г) хозяйственные отношения между конкурентами Д) установление предельных сумм издержек, связанных с определенным решением
	22.При управлении предприятием АПК различают виды риска: А) коммерческий Б) ресурсный В) финансовый Г) производственный
	23.Для определения уровня риска при управлении предприятием АПК используют следующие методы: А) Статистический Б) Расчетно-аналитический В) Экспертный Г) Расчетно-конструктивный Д)Комбинированный
Задания открытого типа	1. …….. стиль — методы и формы руководства, основанные на сочетании принципа единоначалия и общественного самоуправления
	2. Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения - ....
	3. Жизненный …… организации - совокупность стадий, которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение
	4. Имидж организации — ……. организации, ее доброе имя, образ, складывающийся у клиентов, партнеров, общественности под влиянием результатов деятельности, успехов или неуспехов организации.
	5. Препятствия, не позволяющие получателю эффективно воспринимать информацию - …… барьеры
	6. ……. управления — способы воздействий субъекта управления на объект для достижения поставленных целей
	7. …….. — общая цель организации, выражающая причину ее существования

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-1.5. Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи

1. Соотношение понятий «управление» и «менеджмент»

2. Школа использования научных достижений в управлении
3. «Одномерные» учения об управлении: научное управление
4. Сущность и эволюция бихевиористских представлений об управлении
5. «Синтетические» учения об управлении
6. Место П. Друкера в создании учения об управлении
7. Сущность, цели, задачи и функции кадрового консалтинга в системе ГМ У
8. Сущность и принципы планирования
9. Методы планирования: балансовый, бюджетный, нормативный
10. Ситуационные теории менеджмента.
11. Роль организационных теорий в развитии теории менеджмента.
12. Маркетинговая (информационная) модель менеджмента.
13. Школа использования научных достижений в управлении.
14. Функции контроля в системе управления. Этапы процесса контроля
15. Контроль как функция управления, его виды. Принципы осуществления контроля
16. Влияние исторических факторов на эволюцию задач управления
17. Функции управления
18. Принципы общей теории систем
19. Понятие и виды прогноза. Принципы прогнозирования
20. Классификация целей

УК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений

1. Влияние направлений деятельности организации на ее структуру
2. Классификация организаций. Формы объединения компаний
3. Организация как закрытая и открытая система
4. Влияние факторов макросреды и микросреды на управление организацией
5. Механизмы связи внутренней и внешней среды. Типология организаций в зависимости от их отношений с внешней средой
6. Механизм интеграции в систему. Взаимодействие между системой и ее частью
7. Выделение основных структурных компонентов организации.
8. Организационная структура в системе менеджмента
9. Понятие рациональной бюрократической организации
10. Функциональная организационная структура
11. Принципы разработки оргструктур управления
12. Оптимизация оргструктуры управления. Признаки оптимальной организационной структуры
13. Выработка критериев для оценки возможностей организационной структуры управления
14. Разработка организационной структуры с учетом особенностей жизненного цикла организации
15. Действия менеджера на разных этапах жизненного цикла организации
16. Организация системы франчайзинга. Виды франчайзинговых систем и соглашений
17. Процесс построения дерева целей
18. Графические и математические методы планирования
19. Бизнес-планы
20. Целевые комплексные программы

21. Специфика управленческого труда в организации. Типовые операции и процедуры управленческих работ

22. Категории управленческих кадров. Индивидуальная, коллегиальная и коллективная деятельность менеджера

23. Горизонтальное и вертикальное разделение труда в управлении организацией

24. Властные полномочия в организационной структуре. Принципы формирования командной цепочки

25. Значение функции мотивации в менеджменте

УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

1. Мотивационная теория подкрепления

2. Применение в управлении иерархии потребностей А. Маслоу

3. Иерархия мотивов индивидуальной и групповой мотивации В. Зигерта и М. Ланга

4. Коммуникационный процесс и коммуникативные различия. Виды коммуникаций в организации

5. Особенности управления человеком. Социально-психологические свойства личности в менеджменте

6. Психологические особенности управления группой

7. Структура коммуникаций в группе. Положение человека в группе. Групповые нормы

8. Классификация групп. Стадии и уровни развития группы в психологической теории коллектива

9. Динамические процессы в группе. Процесс принятия группового решения

10. Лидерство и руководство в малых группах. Теории происхождения лидерства

11. Стиль руководства. Характерные черты различных стилей руководства. Особенности сильных и слабых руководителей

12. Деловые качества руководителя

13. Модели деятельности руководителей: авторитарного слабого руководителя, либерального слабого руководителя, сильного руководителя

14. Концепция управления человеческими ресурсами

15. Организационная культура. Сильная и слабая культура

16. Доминирующие культуры и субкультуры. Многообразие и монокультура в организации

17. Способы передачи и изменения культуры организации

18. Управленческая решетка Роберта Р. Блейка и Джейн С. Моутон

19. Мотивационная модель Ф. Герцберга

20. Мотивационная модель Д. Макклелланда

21. Теория ожиданий В. Врума. Применимость теории ожиданий в практике управления.

22. Теория справедливости

23. Модель Л. Портера - Э. Лоурера. Применимость модели в практике управления

24. Мотивация снижения текучести управленческих кадров

25. Организационные отношения в системе управления

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

Отлично: 86-100 % правильных ответов

Хорошо: 71-85 %

Удовлетворительно: 51- 70%

Неудовлетворительно: Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные

признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Критерии оценки курсовой работы

По дисциплине «Теория управления» предусмотрено выполнение курсовой работы.

Качество курсовой работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется, если тема курсовой работы раскрыта в полной мере, работа выполнена самостоятельно, содержит анализ практических проблем. Представленный в ней материал свидетельствует о глубоком понимании автором рассматриваемых вопросов. Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т.д.), ссылок на литературные и нормативные источники, завершается конкретными выводами. Курсовая работа оформлена аккуратно, в соответствии с требованиями ГОСТа.

Оценка «хорошо» выставляется, если раскрыто основное содержание темы, работа выполнена преимущественно самостоятельно, содержит анализ практических проблем. Представленный в ней материал свидетельствует о достаточно глубоком понимании автором рассматриваемых вопросов. Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т. д.), ссылок на литературные и нормативные источники, завершается конкретными выводами. Имеются недостатки, не носящие принципиального характера. Курсовая работа оформлена аккуратно, в соответствии с требованиями ГОСТа.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если тема курсовой работы раскрыто частично, работа выполнена в основном самостоятельно, содержит элементы анализа реальных проблем. Не все рассматриваемые вопросы изложены достаточно глубоко, есть нарушения логической последовательности, ограниченно применяется иллюстративно-аналитический материал (таблицы, диаграммы, схемы и т. д.), ссылки на литературные и нормативные источники. Курсовая работа оформлена с некоторыми нарушениями ГОСТа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если не раскрыта тема курсовой работы. Работа выполнена несамостоятельно, носит описательный характер. Ее материал изложен неграмотно, без логической последовательности, применения иллюстративно-аналитического материала (таблиц, диаграмм, схем и т. д.), ссылок на литературные и нормативные источники, оформлен с грубыми нарушениями ГОСТа.

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин;

даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТа.

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТа; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.