

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 10.09.2024 09:00:28

Уникальный идентификатор документа

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f7098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Экономический факультет**

**ОПОП по направлению 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических
машин и комплексов**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по освоению учебной дисциплины

Б1.О.04 Менеджмент в автосервисе

Направленность (профиль) «Автомобильный сервис»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра -	Менеджмента и маркетинга
Разработчик, канд.ветеринар.наук, доцент	Е.В.Бобровская

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе учебной дисциплины.

2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения студентами указанной дисциплины.

3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования студентами компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения учебной дисциплины.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля; оценочные средства, применяемые для рубежного контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.

5. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели менеджмента и маркетинга, обеспечивающей изучение студентами дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа учебной дисциплины.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
учебной дисциплины, персональный уровень достижения которых проверяется
с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1	2	3	4	5	6
Универсальные компетенции					
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и совершенствования на основе самооценки	ИД-3 планирует профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, с также других видов деятельности и требований рынка труда	способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда	совершенствовать профессиональную деятельность с учетом требований рынка труда	совершенствовани я профессионально й деятельности с учетом требований рынка труда
Общепрофессиональные компетенции					
ОПК -2	способен принимать обоснованные решения в области проектного и финансового менеджмента в сфере своей профессиональн ой деятельности	ИД-1 использует знания проектного менеджмента для управления профессиональной деятельностью	методы и инструменты управления проектами с учетом особенностей профессиональной деятельности	использовать методы и инструменты управления проектами с учетом особенностей профессиональной деятельности	использования методов и инструментов управления проектами с учетом особенностей профессионально й деятельности
		ИД-2 использует знания финансового менеджмента для управления профессиональной и иной деятельностью	методы и инструменты финансового менеджмента с учетом особенностей профессиональной деятельности	использовать методы и инструменты финансового менеджмента с учетом особенностей профессиональной деятельности	использования методов и инструментов финансового менеджмента с учетом особенностей профессионально й деятельности

ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения учебной дисциплины в рамках педагогического контроля

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий				
		само- оценка	взаимо- оценка	Оценка со стороны		Комис- сионная оценка
				препода- вателя	представителя производства	
		1	2	3	4	5
Входной контроль	1					
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:	2					
-реферат	2.1	написание реферата		Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
- контрольная работа	2.2	написание контрольной работы		Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Текущий контроль:	3					
- самостоятельное изучение тем	3.1	конспект		Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
- самоподготовка по темам семинарских/практических занятий	3.2	изучение темы		Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины	4			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Итоговое тестирование	4.1			тестирование		
зачет	4.2			Нормативная база и основные характеристики промежуточной аттестации		
* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы						

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной дисциплины

1. Формальный критерий получения обучающимися положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения дисциплины обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины (текущей успеваемости)	2.2. Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.3 Критерии оценки качественного уровня итоговых результатов изучения дисциплины	2.4. Критерии аттестационной оценки качественного уровня результатов изучения дисциплины

2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

Группа оценочных средств	Оценочное средство или его элемент
	Наименование
1	2
1. Средства для входного контроля	Перечень вопросов для входного контроля
	Критерии оценки
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Примерная тематика рефератов
	Критерии оценки реферата
	Тематика контрольных работ
	Критерии оценивания контрольной работы
3. Средства для текущего контроля	Список тем для самостоятельного изучения
	Критерии оценки самостоятельного изучения тем
	Вопросы для самоподготовки по темам семинарских занятий
	Критерии оценки самоподготовки по темам семинарских занятий
4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины	Тестовые задания по итогам изучения дисциплины
	Критерии оценки ответов на тестовые задания по итогам изучения дисциплины

2.4 Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций		Формы и средства контроля формирования компетенций		
				компетенция не сформирована	минимальный		средний	высокий
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено			Зачтено	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.			
Критерии оценивания								
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-3 _{УК-6}	Полнота знаний	Знает способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда	Не знает способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда	Поверхностно знает способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда Хорошо знает способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда Отлично знает способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда	Тест, реферат, конспект, контрольная работа		
		Наличие умений	Умеет совершенствовать профессиональную деятельность с учетом требований рынка труда	Не способен совершенствовать профессиональную деятельность с учетом требований рынка труда	Слабо умеет совершенствовать профессиональную деятельность с учетом требований рынка труда Хорошо умеет совершенствовать профессиональную деятельность с учетом требований рынка труда Отлично умеет совершенствовать профессиональную деятельность с учетом требований рынка труда			
		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет навыки совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда	Не имеет навыков совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда	Имеет поверхностные навыки совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда Имеет хорошие навыки совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда Имеет отличные навыки совершенствования профессиональной деятельности с учетом требований рынка труда			
		Полнота знаний	Знает методы и инструменты управления проектами с учетом особенностей профессиональной	Не знает методы и инструменты управления проектами с учетом особенностей профессиональной	Поверхностно знает методы и инструменты управления проектами с учетом особенностей профессиональной деятельности Хорошо знает методы и инструменты управления проектами с учетом особенностей профессиональной деятельности			

[illegible]

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

3.1.1 . Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Основные черты и особенности российского менеджмента
2. Опыт менеджмента за рубежом и пути его использования в России
3. Система внутрифирменного непрерывного развития персонала на предприятиях автосервиса
4. Управление деловой карьерой персонала на предприятиях автосервиса
5. Власть и лидерство в менеджменте
6. Стилль руководства и его взаимосвязь с методами управления
7. Управление конфликтами на предприятиях автосервиса
8. Подбор и оценка кадров управления на предприятиях автосервиса
9. Современные системы мотивации
10. Контроллинг как оперативная система управления предприятием
11. Управление рисками на предприятиях автосервиса
12. Инновационный менеджмент
13. Риск-менеджеры и их качества
14. Культура управления бизнесом на предприятиях автосервиса
15. Организация как основа менеджмента
16. Понятие, сущность и этапы стратегического менеджмента
17. Современные методики деловой оценки кадров на предприятиях автосервиса
18. Роль и место кадровой службы в современной организации
19. Управление конфликтами в организации
20. Формы разрешения конфликтов на предприятиях автосервиса

ТРЕБОВАНИЯ К РЕФЕРАТУ

Этапы работы над рефератом

Выбор темы. Очень важно правильно выбрать тему. Выбор темы не должен носить формальный характер, а иметь практическое и теоретическое обоснование.

Автор реферата должен осознанно выбрать тему с учетом его познавательных интересов. При этом весьма полезными могут оказаться советы и обсуждение темы с преподавателем, который может оказать помощь в правильном выборе темы и постановке задач.

Если интересующая тема отсутствует в рекомендательном списке, то по согласованию с преподавателем обучающемуся предоставляется право самостоятельно предложить тему реферата, раскрывающую содержание изучаемой дисциплины. Тема не должна быть слишком общей и глобальной, так как небольшой объем работы (до 20 страниц) не позволит раскрыть ее.

При выборе темы необходимо учитывать полноту ее освещения в имеющейся научной литературе. Для этого можно воспользоваться тематическими каталогами библиотек и библиографическими указателями литературы, периодическими изданиями и ежемесячными указателями психолого-педагогической литературы, либо справочно-библиографическими ссылками изданий посвященных данной теме.

После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, опубликованных статей, необходимых справочных источников.

Знакомство с любой научной проблематикой следует начинать с освоения имеющейся основной научной литературы. При этом следует сразу же составлять библиографические выходные данные (автор, название, место и год издания, издательство, страницы) используемых источников. Названия работ иностранных авторов приводятся только на языке оригинала.

Начинать знакомство с избранной темой лучше всего с чтения обобщающих работ по данной проблеме, постепенно переходя к узкоспециальной литературе.

На основе анализа прочитанного и просмотренного материала по данной теме следует составить тезисы по основным смысловым блокам, с пометками, собственными суждениями и оценками. Предварительно подобранный в литературных источниках материал может превышать необходимый объем реферата, но его можно использовать для составления плана реферата.

Составление плана. Автор по предварительному согласованию с преподавателем может самостоятельно составить план реферата, с учетом замысла работы. Правильно построенный план помогает систематизировать материал и обеспечить последовательность его изложения.

Титульный лист заполняется по единой форме (Приложение 1).

Оглавление (план, содержание) включает названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

Введение. В этой части реферата обосновывается актуальность выбранной темы, формулируются цели работы и основные вопросы, которые предполагается раскрыть в реферате, указываются используемые материалы и дается их краткая характеристика с точки зрения полноты освещения избранной темы. Объем введения не должен превышать 1-1,5 страницы.

Основная часть реферата может быть представлена одной или несколькими главами, которые могут включать 2-3 параграфа (подпункта, раздела).

Здесь достаточно полно и логично излагаются главные положения в используемых источниках, раскрываются все пункты плана с сохранением связи между ними и последовательности перехода от одного к другому.

Автор должен следить за тем, чтобы изложение материала точно соответствовало цели и названию главы (параграфа). Материал в реферате рекомендуется излагать своими словами, не допуская дословного переписывания из литературных источников. В тексте обязательны ссылки на первоисточники, т.е. на тех авторов, у которых взят данный материал в виде мысли, идеи, вывода, числовых данных, таблиц, графиков, иллюстраций и пр.

Работа должна быть написана грамотным литературным языком. Сокращение слов в тексте не допускается, кроме общеизвестных сокращений и аббревиатуры. Каждый раздел рекомендуется заканчивать кратким выводом.

Заключение (выводы). В этой части обобщается изложенный в основной части материал, формулируются общие выводы, указывается, что нового лично для себя вынес автор реферата из работы над ним. Выводы делаются с учетом опубликованных в литературе различных точек зрения по проблеме рассматриваемой в реферате, сопоставления их и личного мнения автора реферата. Заключение по объему не должно превышать 1,5-2 страниц.

Приложения могут включать графики, таблицы, расчеты. Они должны иметь внутреннюю (собственную) нумерацию страниц.

Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература, периодические издания и электронные источники информации. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Процедура оценивания

При аттестации магистранта по итогам его работы над рефератом, руководителем используются критерии оценки оформления реферата, критерии оценки участия обучающегося в контрольно-оценочном мероприятии.

1. *Критерии оценки содержания реферата:* степень раскрытия темы; самостоятельность и качество анализа теоретических положений; глубина проработки, обоснованность методологической и методической программы исследования; качество анализа объекта и предмета исследования; проработка литературы при написании реферата.

2. *Критерии оценки оформления реферата:* логика и стиль изложения; структура и содержание введения и заключения; объем и качество выполнения иллюстративного материала; качество ссылок и списка литературы; общий уровень грамотности изложения.

3. *Критерии оценки качества подготовки реферата:* способность работать самостоятельно; способность творчески и инициативно решать задачи; способность рационально планировать этапы и время выполнения реферата, диагностировать и анализировать причины появления проблем при выполнении реферата, находить оптимальные способы их решения; дисциплинированность, соблюдение плана, графика подготовки реферата; способность вести дискуссию, выстраивать аргументацию с использованием результатов исследований, демонстрация широты кругозора;

4. *Критерии оценки участия магистранта в контрольно-оценочном мероприятии:* способность и умение публичного выступления с докладом; способность грамотно отвечать на вопросы;

Шкала и критерии оценивания

– оценка «отлично» по реферату присваивается за глубокое раскрытие теоретического вопроса, качественное оформление работы;

– оценка «хорошо» по работе присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков;

– оценка «удовлетворительно» по работе присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, отсутствие наглядного представления работы;

– оценка «неудовлетворительно» по реферату присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы.

Оценка по реферату расписывается преподавателем в оценочном листе.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Основные черты и особенности российского менеджмента
2. Опыт менеджмента за рубежом и пути его использования в России
3. Система внутрифирменного непрерывного развития персонала на предприятиях автосервиса
4. Управление деловой карьерой персонала на предприятиях автосервиса
5. Власть и лидерство в менеджменте
6. Стил ь руководства и его взаимосвязь с методами управления
7. Управление конфликтами на предприятиях автосервиса
8. Подбор и оценка кадров управления на предприятиях автосервиса
9. Современные системы мотивации
10. Контроллинг как оперативная система управления предприятием
11. Управление рисками на предприятиях автосервиса
12. Инновационный менеджмент
13. Риск-менеджеры и их качества
14. Культура управления бизнесом на предприятиях автосервиса
15. Организация как основа менеджмента
16. Понятие, сущность и этапы стратегического менеджмента
17. Современные методики деловой оценки кадров на предприятиях автосервиса
18. Роль и место кадровой службы в современной организации
19. Управление конфликтами в организации
20. Формы разрешения конфликтов на предприятиях автосервиса

ТРЕБОВАНИЯ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ

Контрольная работа является важнейшим видом самостоятельного изучения дисциплины, индивидуальна для каждого обучающегося, состоит из одного вопроса по приведенной ниже тематике. Контрольная работа сдается для проверки преподавателю в сроки, установленные учебным планом, не позднее, чем за две недели до начала сессии студентов заочной формы обучения.

Распределение варианта контрольной работы

Написание контрольной работы осуществляется по варианту, номер которого соответствует последней цифре номера зачетной книжки студента (от 1 до 10). При этом на одну цифру зачетной книжки в списке тем может быть 2 наименования, и студент вправе выбрать одну из них.

Контрольная работа оформляется в папку, в печатном виде. Объем работы при этом не должен превышать 15 страниц, включая список использованной литературы.

Требования к набору и печатанию следующие:

- 1) формат бумаги 210X297 (A4);
- 2) поля: сверху и снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 15 мм;
- 3) шрифт 14 размера, цвет черный;
- 4) емкость – 28–30 строк по 58–62 знака;
- 5) абзацный отступ – 10 мм;
- 6) номера страниц проставляют в правом верхнем углу текста.

Контрольная работа, как текстовый документ, должна сопровождаться титульным листом на который выносятся следующие данные: название вуза, кафедры, учебной дисциплины; тема контрольной работы, фамилия студента и преподавателя-руководителя, название города и год написания (прил. 1).

Далее даётся страница с оглавлением разделов контрольной работы и с отражением номеров страницы, на которых начинаются разделы.

Основной текст контрольной работы должен быть представлен следующими структурными элементами:

- Введение
- Разделы работы
- Заключение
- Список использованной литературы (Библиографический список)
- Приложения

Во введении обосновываются актуальность данной темы работы. Далее отражаются общая цель, задачи, предмет, объекты наблюдения и методика исследования, называются используемые материалы.

В разделах следует раскрыть значение и сущность вопроса, дать основные понятия, рассмотреть различные точки зрения на изучаемый вопрос. Изложение ответов должно сопровождаться обязательными ссылками на используемые литературные источники. Ссылки могут быть либо в виде сноски внизу, либо в самом тексте по ходу в квадратных скобках с указанием

номера источника информации из библиографического списка и номера страницы, откуда взяты факты или цитаты.

Заключение должно быть утверждающим, конкретным и лаконичным, т. е. без каких-либо обоснований или доказательств. В конце заключения студент должен указать дату написания работы и поставить свою подпись.

Список использованной литературы включает книги, статьи из журналов, сборников научных трудов и других периодических изданий, авторефераты, патентные материалы, отчёты о научно-исследовательской работе и другую изученную в ходе написания работы литературу.

После фамилии автора проставляются инициалы, затем идут полное название работы (в том виде, в каком оно имеется на титульном листе) и выходные библиографические данные.

Выполненная контрольная работа представляется на кафедру для проверки преподавателем.

Критериями оценки контрольной работы являются: *новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.*

Новизна текста: актуальность темы исследования; новизна и самостоятельность в постановке проблемы; умение работать с исследованиями, литературой, систематизировать и структурировать материал; стилевое единство текста.

Степень раскрытия сущности вопроса: соответствие плана теме контрольной работы; соответствие содержания теме и плану контрольной работы; полнота и глубина знаний по теме; обоснованность способов и методов работы с материалом; умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме); раскрывая тему, важно излагать материал четко и логически последовательно, не пропуская определений ключевых для данной темы понятий.

Обоснованность выбора источников: оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; соблюдение требований к объёму контрольной работы.

Шкала и критерии оценки:

– оценка «отлично» по контрольной работе присваивается за глубокое раскрытие теоретического вопроса, качественное оформление работы;

– оценка «хорошо» по работе присваивается при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков;

– оценка «удовлетворительно» по работе присваивается за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, отсутствие наглядного представления работы;

– оценка «неудовлетворительно» по контрольной работе присваивается за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы.

Оценка по контрольной работе расписывается преподавателем в оценочном листе.

3.1.2. Вопросы для входного контроля

1. Какая экономическая категория характеризуется следующим определением:

«Самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный в порядке, установленном законом, для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных

потребностей и получения прибыли»;

а) сектор экономики;

б) предприятие;

в) концерн;

г) цех;

д) объединение.

2. Субъектами предпринимательства могут быть

а) отдельные частные лица

б) объединение партнеров

в) товарищи

3. Экономическая деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от производства и/или продажи товаров, оказания услуг является..

а) предпринимательской деятельностью

б) производственной деятельностью

4. Главными элементами производственной структуры предприятия являются:

а) рабочее место, участок, цех;

б) участок, звено;

в) цех, рабочее место.

5. Вспомогательные процессы.....

а) направлены на непосредственное изменение предметов труда и превращение их в готовые продукты

б) это процессы труда по оказанию услуг, необходимых для осуществления вспомогательных и обслуживающих процессов

в) включают планирование, организацию, мотивацию и контроль производственных процессов

г) создают условия для нормативного хода основных производственных процессов

6. Цеха предприятия, обеспечивающие основные и вспомогательные цеха услугами, необходимыми для их нормального функционирования.

а) вспомогательные

б) обслуживающими

в) комбинированными

г) производственными

7. Как подразделяются затраты по отношению к объему производства

а) производственные и непроизводственные;

б) прямые и косвенные;

в) переменные и постоянные;

г) текущие и единовременные.

8. Точка безубыточности производства и реализации продукции показывает такой объем продаж, при котором фирма

а) покрывает все постоянные и переменные затраты, не имея прибыли

б) имеет минимальные затраты по производству и реализации продукции

в) получает минимальную прибыль

г) обеспечивает максимальную

9. Имущество предприятия - это:

а) это совокупность материальных, финансовых и нематериальных активов, принадлежащих предприятию и предназначенных для осуществления его;

б) предметы труда, используемые в производстве, которые полностью потребляются в производственном цикле;

в) между этими определениями нет существенной разницы.

3. Назовите виды предпринимательской деятельности.....

10. Производственный процесс это.....

а) совокупность действий по созданию продукции (работ, услуг), количественное и качественное соединение в пространстве и во времени средств производства и рабочей силы;

б) совокупность предметов непосредственно участвующих в производстве по созданию продукции.

11. В зависимости от роли продукции производимой в процессе производства персонал предприятия подразделяется на ...

а) рабочих и служащих

б) рабочих основных и вспомогательных цехов

в) персонал основной деятельности и не промышленных подразделений

г) списочный и явочный

12. Постоянные издержки – это издержки ...

а) которые не зависят от объема произведенной продукции,

б) которые зависят от объема произведенной продукции.

13. Переменные затраты с ростом объемов производства ...

а) увеличиваются на единицу продукции

б) увеличиваются

в) уменьшаются

г) не изменяются

14. Кадры предприятия - это:

а) люди, желающие работать, ищущие работу и зарегистрированные в государственной службе занятости;

б) работники, занятые в основном, вспомогательном и обслуживающем производствах;

в) работники, занятые на данном предприятии

15. Бизнес-план – это:

а) план развития предприятия, необходимый для освоения новых сфер деятельности предприятия, создания новых видов бизнеса;

б) план организационно-технических мероприятий с указанием затрат на их осуществление по срокам исполнения;

в) внутрихозяйственное планирование на осуществление инновационных объектов и их процессов

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

ответов на тестовые вопросы входного контроля

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если получено более 81% правильных ответов.
- оценка «хорошо» - получено от 71 до 80% правильных ответов.
- оценка «удовлетворительно» - получено от 61 до 70% правильных ответов.
- оценка «неудовлетворительно» - получено менее 60% правильных ответов.

3.1.3 Средства для текущего контроля

Самостоятельное изучение тем

Общий алгоритм самостоятельного изучения темы

1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме (ориентируясь на вопросы для самоконтроля).
2) На этой основе составить развёрнутый план изложения темы
3) Выбрать форму отчетности конспектов (план – конспект, текстуальный конспект, свободный конспект, конспект – схема)
2) Оформить отчётный материал в установленной форме в соответствии методическими рекомендациями
3) Провести самоконтроль освоения темы по вопросам, выданным преподавателем
4) Предоставить отчётный материал преподавателю по согласованию с ведущим преподавателем

Вопросы для самостоятельного изучения темы (очная форма обучения)

История менеджмента

1. Управленческие идеи древности
2. Теория и практика управления в 19 столетии
3. Рационалистическая концепция менеджмента
4. Классическая школа менеджмента
5. Ориентация управления на человека
6. Количественные управленческие теории
7. Современные концепции менеджмента
8. Управленческие взгляды в России и СССР

Управление конфликтами

1. Конфликты в организации. Типы конфликтов.
2. Формы производственных конфликтов
3. Основные причины возникновения конфликтов
4. Последствия конфликтов
5. Стадии развития конфликтов
6. Способы разрешения конфликтов
7. Стили поведения в конфликтной ситуации
8. Профилактика конфликтов в организации
9. Правила разрешения конфликтов
10. Стресс

Лидерство и эффективность управления. Власть и стили руководства

1. Что является основной характеристикой власти? Приведите примеры воздействия на подчиненных.
2. Дайте общую классификацию стилей руководства.
3. Охарактеризуйте основные теории лидерства

Управление рисками

1. Виды рисков, форма их проявления
2. Методы определения уровня риска
3. Методы предупреждения и ограничения риска
4. Методы возмещения потерь

Внутрифирменное развитие персонала

1. Сущность адаптации как функции кадрового менеджмента
2. Особенности организации управленческого труда
3. Управление деловой карьерой персонала
4. Организация работы с кадровым резервом
5. Цели и значение оценки персонала

Методология и организация менеджмента

1. Функции современного менеджмента
2. Характерные аспекты и стадии менеджмента
3. Научные подходы к менеджменту
4. Закономерности и принципы менеджмента
5. Методы управления

Вопросы для самостоятельного изучения темы (заочная форма обучения)

История менеджмента

1. Управленческие идеи древности
2. Теория и практика управления в 19 столетии
3. Рационалистическая концепция менеджмента
4. Классическая школа менеджмента
5. Ориентация управления на человека
6. Количественные управленческие теории
7. Современные концепции менеджмента
8. Управленческие взгляды в России и СССР

Менеджмент как тип управления в рыночной экономике

1. Характеристика школ менеджмента

2. Основные концепции управления
- #### *Организация как объект управления*

1. Сущность и признаки организации
2. Внутренняя и внешняя среда организации
3. Функционирование организации
4. Законы функционирования организации, виды организации

Лидерство и эффективность управления. Власть и стили руководства

1. Что является основной характеристикой власти? Приведите примеры воздействия на подчиненных.
2. Дайте общую классификацию стилей руководства.
3. Охарактеризуйте основные теории лидерства

Мотивация труда в системе управления

1. Сущность процесса мотивации
2. Предмет и виды мотивации
3. Особенности мотивационного менеджмента

Управление конфликтами

1. Конфликты в организации. Типы конфликтов.
2. Формы производственных конфликтов
3. Основные причины возникновения конфликтов
4. Последствия конфликтов
5. Стадии развития конфликтов
6. Способы разрешения конфликтов
7. Стили поведения в конфликтной ситуации
8. Профилактика конфликтов в организации
9. Правила разрешения конфликтов
10. Стресс

Инновационный менеджмент

1. Сущность инновационного менеджмента
2. Источники инноваций
3. Методика разработки инновационной политики

Внутрифирменное развитие персонала

1. Сущность адаптации как функции кадрового менеджмента
2. Особенности организации управленческого труда
3. Управление деловой карьерой персонала
4. Организация работы с кадровым резервом
5. Цели и значение оценки персонала

Принятие и реализация управленческих решений

1. Понятие и сущность управленческих решений
2. Классификация решений
3. Технология принятия решения
4. Реализация решений
5. Модели принятия управленческих решений

Методология и организация менеджмента

1. Функции современного менеджмента
2. Характерные аспекты и стадии менеджмента
3. Научные подходы к менеджменту
4. Закономерности и принципы менеджмента
5. Методы управления

Совершенствование бизнес-процессов

1. Бизнес-процессы и способы их улучшения
2. Реинжиниринг бизнес-процессов
3. Роль менеджеров в организации реинжиниринга бизнес-процессов
4. Управление качеством

Управление рисками

1. Виды рисков, форма их проявления
2. Методы определения уровня риска

3. Методы предупреждения и ограничения риска
4. Методы возмещения потерь

Развитие организационной культуры

1. Сущность, содержание и особенности организационной культуры
2. Влияние национальной культуры на культуру организации
3. Поддержание и развитие организационной культуры

Шкала и критерии оценивания

самостоятельного изучения темы

- оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся представил конспект (в свободной форме), раскрывающий содержание темы для самостоятельного изучения.
- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не представил конспект (в свободной форме), раскрывающий содержание темы для самостоятельного изучения или представил конспект, не раскрывающий содержание темы.

Вопросы и задачи

для самоподготовки по темам к семинарским и практическим занятиям

1. Личность современного менеджера. Оценка деловых качеств менеджера

(Практическое занятие №1)

Методические рекомендации

Для оценки деловых качеств менеджера используется модель, основанная на применении метода мозгового штурма и балльной системы оценки.

Студенты распределяются по группам, состоящим из 4-5 человек. Методом мозгового штурма выбираются 10 наиболее важных качеств, присущих успешным менеджерам. Изначально самостоятельно, а затем общими усилиями определяется значимость каждого делового качества по 10 балльной шкале (без учета иерархии). В таблицу 1 помещают среднюю по группе весомость.

Таблица 1

Определение весомости качеств менеджера

№ п/п	Качества менеджера	Оценка качества по 10 балльной шкале
1	лидерство	
2	предприимчивость	
3	коммуникабельность	

Таблица 2

Оценка деловых качеств менеджера

ФИО эксперта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5
	4									
Весомость	9,8	10								

Затем подсчитывается средневзвешенный интегральный показатель по формуле:

$$K_m = \sum \sum a_{ij} \beta_{ij} / N$$

где K_m – средневзвешенный интегральный показатель;

$i=1,2,\dots,n$ – порядковый номер эксперта;
 $j=1,2,\dots,10$ – номер оцениваемого качества;
 a_j – весомость j -го качества менеджера по 10 бальной шкале;
 β_{ij} – оценка j -го качества по 5 бальной шкале;
 N – количество экспертов.

При оценке менеджера показатель сравнивается с аналогичным показателем конкурентов либо предельным (эталонным) значением. Необходимо найти минимум и максимум. Для этого в первом случае по всем качествам и экспертам проставить все баллы минимальными $=1$, во втором случае максимальными $=5$. После осуществления расчетов делаются выводы.

2. Организация, ее виды и организационные структуры управления предприятиями

(Практическое занятие №2)
Методические рекомендации

Структура управления – это совокупность взаимосвязанных органов управления, расположенных на различных ступенях подчинения и обеспечивающих эффективное управление предприятием как целостной производственной системы.

Организационно-распорядительная документация, включающая сведения о структурах управления

1. Устав предприятия;

2. Штатное расписание;

3. Положение о службах управления;

4. Должностные инструкции;

5. Сама схема структуры управления (оргонограмма), (оргограмма).

В состав любой структуры управления входят следующие элементы:

1. Орган управления – это самостоятельное структурное подразделение аппарата управления, выполняющее определенные функции. На предприятии имеется ряд органов управления:

- Административная служба (все линейные руководители).
- Службы специалистов (планово-экономическая, бухгалтерская, зооветеринарная).
- Органы управления основными производственными подразделениями (цехами, отделениями, производственными участками).
- Органы управления бригадами, отрядами, группами и звеньями.

Иерархический ряд структуры – это важнейший элемент, который носит многоуровневый характер расположения органов управления в определенном порядке.

Линейные связи соподчинения на схеме выражаются прямой линией. Функциональные связи соподчинения – прерывистыми.

Факторы, определяющие структуру управления.

Общие:

1. социально-экономическая основа способа производства:

- состояние материально-технической базы;
- достигнутый уровень производительных сил;
- характер производства.

2. Отраслевые особенности:

- Состав производимой продукции;
- Технология производства;
- Объем производства;
- Уровень технической оснащенности труда

3. Цели, принципы, функции и методы управления.

Частные:

- ☐ организационно-производственная структура предприятия;
- ☐ размеры и типы производства;
- ☐ обеспеченность кадрами и их квалификационный уровень;
- ✓ уровень специализации и концентрации
- ✓ наличие средств связи и транспорта
- ✓ количество и размещение населенных пунктов

Вопросы для самопроверки

1. Что общего и в чем отличия централизованной и децентрализованной систем управления?
2. Назовите причины и последствия бюрократизации управления.
3. Перечислите меры борьбы с бюрократизмом.
4. Какие организации и структуры управления различными предприятиями соответствуют современному уровню развития производительных сил?

5. Проведите сравнительный анализ различных видов организационных структур, заполните таблицу 3.

Таблица 3

Сравнительный анализ организационных структур предприятия

Организационная структура	преимущества	недостатки	когда применяется
функциональная			
товарная			
рыночная			
матричная			

3. Коммуникации в организации

(Семинарское занятие №1)

Методические рекомендации

При изучении этого раздела нужно обратить внимание на следующие вопросы: в чем суть коммуникационного менеджмента, какова его роль в процессе общего управления организацией, в чем его специфика по отношению к смежным сферам деятельности.

Ключевым для понимания вопросов этого раздела является определение коммуникационного менеджмента как одной из разновидностей менеджмента, имеющей с ним общие исторические и методологические основы.

Вопросы для самопроверки

1. Понятие коммуникации, их виды и особенности. Основные этапы и элементы коммуникационного процесса
2. Каковы задачи коммуникационного менеджмента?
3. Перечислите принципы организации эффективного коммуникационного процесса внутри организации.
4. Что такое неформальная коммуникация в организации? Какие способы управления ею вам известны?
5. Барьеры в коммуникационных процессах
6. Сущность информации и ее роль в управлении
7. Уровни информационного обеспечения
8. Что такое первичный и вторичный информационные потоки? Какое влияние они оказывают на формирование общественного мнения?
9. Какие условия являются обязательными для проведения эффективной информационной кампании?
10. Назовите известные вам виды коммуникационных стратегий. В каких условиях они осуществляются?
11. Охарактеризуйте основные этапы подготовки и проведения информационной кампании.

4. Мотивация деятельности человека. Теории мотивации

(Семинарское занятие №2)

Методические рекомендации

При изучении этого раздела нужно обратить внимание на следующие вопросы: потребность как универсальное свойство живых систем и как основа процессов мотивации; виды базовых потребностей; мотив; проблема классификации мотивов и различные подходы к ее решению;

1. Понятие и сущность мотивации
2. Мотивы и цели деятельности.
3. Соотношение между потребностями и мотивами.
4. Мотив как личностные диспозиции.
5. Сущность процесса мотивации.
6. Предмет и виды мотивации.
7. Особенности мотивационного менеджмента.

5. Кадровый потенциал предприятия. Аттестация персонала

(Семинарское занятие №3)

Методические рекомендации

Студенты должны сформировать представление об отдельных элементах, характеризующих кадровый потенциал предприятия. Особое внимание следует обратить на показатели численности и структуры персонала предприятия. Также рекомендуется определить сущность, составляющие элементы и методы оценки трудового потенциала организации. Привести основные различия понятий

«оценка персонала» и «аттестация персонала». Определить виды аттестации персонала, участников процесса аттестации и их функции, этапы процесса проведения аттестации персонала, а также определить перечень качеств и критериев оценки аттестуемых работников.

Задание 1.

Определите нормативную, списочную и явочную численность студентов своей группы.

Задание 2.

Определите категории персонала своего учебного заведения.

Задание 3.

Разработайте модель компетенций для своей будущей профессии, специальности и квалификационной категории.

Вопросы для самопроверки

1. Цели деловой оценки персонала.
2. Критерии оценки персонала.
3. Показатели оценки личностных качеств и уровня профессионализма, поведения.
4. Виды аттестации персонала.
5. Участники процесса аттестации и их функции.
6. Этапы процесса проведения аттестации персонала: основные мероприятия.
7. Определение перечня качеств и критериев оценки аттестуемых работников.
8. Особенности оценки различных категорий персонала.
9. Деятельность аттестационной комиссии.
10. Принятие решения по результатам аттестации.
11. Проблемы оценки (аттестации) персонала: организационные, психологические.

6. Управление конфликтами

(Семинарское занятие №4)

Методические рекомендации

Изучение темы начинают с понятий «конфликт», «стресс», далее необходимо рассмотреть внешние факторы (стрессоры), которые являются первоочередными причинами стрессов. Затем

перечислить внутренние стрессоры, сгруппировать стрессоры по признакам: принадлежность к сфере деятельности и по управляемости. Определить меры профилактики стресса, которые применяют сами обучающиеся.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития.
2. Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов.
3. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.
4. Социальные и психологические мотивы конфликтов.
5. Классификация конфликтов.
6. Последствия конфликтов (позитивные и негативные).
7. Пути и средства предупреждения и разрешения конфликтов.
8. Стили, методы и типология конфликтного поведения.
9. Управление конфликтом. Принципы управления конфликтами.
10. Правила обращения с конфликтами.
11. Роль конфликтов в социально- экономическом развитии.

7. Лидерство и эффективность управления. Власть и стили руководства

(Семинарское занятие №5)

Методические рекомендации

Изучение темы начинают с понятий «стиль руководства», «власть», «лидерство», далее рассматривают формы управленческого воздействия. Далее необходимо рассмотреть сущность каждого стиля руководства: демократического, авторитарного, либерального. Изучение теоретической части заканчивается выполнением практической работы. Учащимся необходимо определить стиль управления по системе ГРИД.

Вопросы для самоконтроля

1. Какова, по вашему мнению, связь между понятиями «руководитель», «менеджер», «лидер»?
2. Раскройте суть и практическое значение теории личностных качеств лидера.
3. Охарактеризуйте ситуационные теории лидерства.
4. Дайте описание модели руководства Блэйка и Моутона. Какой стиль руководства они считали самым эффективным.
5. Покажите основные отличия между руководителем по теории «Х» и «Y».
6. Охарактеризуйте четыре системы стилей лидерства по Лайкерту.
7. Дайте определение понятия – стиль управления.
8. Назовите подходы к классификации стилей управления.
9. Охарактеризуйте стили управления (по К.Левину).

10. Перечислите методы определения стиля управления

8. Планирование и контроль (Планирование рабочего времени менеджера)

(Практическое занятие №3)

Методические рекомендации

Планирование рабочего времени менеджера – важнейший инструмент эффективного руководителя. В настоящее время очень важно научиться управлять временем, т.е. познать азы тайм-менеджмента. Time Management – это система повышения личной эффективности путем рационального использования времени. Рядом с данным понятием находится термин «самоменеджмент», который представляет собой последовательное и целенаправленное, использование испытанных методов работы в повседневной практике, для того чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время. свое время Лотар Зайверт заметил, что многие менеджеры предпочитают:

правильно делать дела	вместо того, чтобы	делать правильные дела;
решать проблемы	вместо того, чтобы	создавать творческие альтернативы;
сберегать средства	вместо того, чтобы	оптимизировать использование средств;
исполнять долг	вместо того, чтобы	добиваться результатов,
снижать издержки	вместо того, чтобы	повышать прибыль

Вопросы для самопроверки

1. Перечислите причины, которые должны заставить менеджера о более качественном планировании своего времени.
2. Перечислите основные меты планирования рабочего времени и охарактеризуйте их отличительные черты.
3. Запланируйте рабочий день менеджера (по исходной информации, выданной преподавателем на занятии).
4. Запланируйте свой учебный (рабочий) день. Проведите анализ осуществления плана и его влияние на результаты ваших действий.

9 Стратегический менеджмент (Инструменты стратегического менеджмента)

(Практическое занятие №4)

Методические рекомендации

При оценке стратегии необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Совместима ли стратегия с возможностями фирмы?
2. Допустима ли степень риска реализации стратегии?
3. Обладает ли организация достаточными ресурсами и резервами?
4. Является ли данная стратегия лучшим способом применения ресурсов фирмы?

На практическом занятии необходимо обсудить особенности современного этапа экономического развития страны, экономического кризиса и сложные условия планирования и стратегического управления. Обратит внимание на то, как сказались на положении государственных и частных предприятий указы Президента и Правительства РФ о приватизации предприятий в РФ, о налогах, о несостоятельности (банкротстве), разработанные показатели для оценки целесообразности государственной поддержки программ развития предприятий. Изучить инструменты стратегического менеджмента.

Инструменты стратегического менеджмента

1. GAP – анализ или модель «Продукт - рынок».

Этот анализ показывает уровень риска в зависимости от новизны продукта и рынка. Товары и рынки подразделяются

1. Уже существующие.
2. Новые, но связанные с существующими.
3. Совершенно новые.

Комбинируя данные варианты можно получить 9 стратегий развития предприятия, при этом изменяется вероятность успеха и риска.

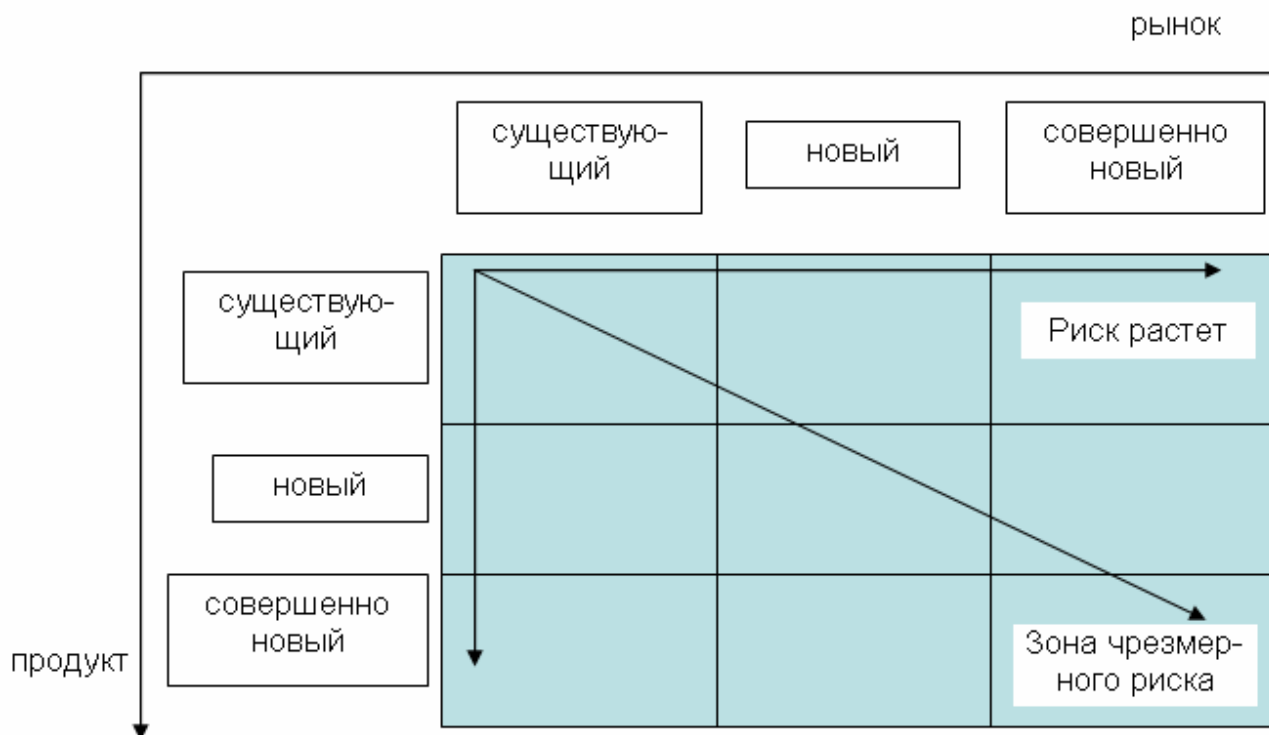


Рис. 1 - Матрица «Продукт – рынок»

Зона максимального риска возникает из-за:

1. проблем переобучения персонала;
2. перестройки технологии производства;
3. финансовых проблем;
4. проблем внешнеэкономической деятельности;
5. юридических проблем;
6. взаимоотношений между поставщиками и сбытчиками.

В зависимости от комбинации товар – рынок можно просчитать 4 варианта GAP – анализа.

1. Старые товары -старые рынки. Темпы роста прибыли и выручки минимальные. Риск так же минимальный.
2. Старые товары – новые рынки. Необходимо стимулировать сбыт посредством рекламы, развивать систему сбыта товара.

3. Новые товары – старые рынки. Необходимо использовать продуктивную стратегию.

4. Новые товары – новые рынки. Темпы роста прибыли максимальны. Риск так же максимальный.

На основе GAP – анализа видно, что эффективность работы фирмы зависит от выбранной стратегии и возможности фирмы. По эффективности 4-ая стратегия является лучшей, но и более сложной в реализации. 1-ая стратегия более проста, но менее прибыльна.

GAP – анализ позволяет рассчитать в динамике приросты выручки и прибыли при различных затратах в реализации той или иной стратегии и позволяют выбрать фирме тот или иной вариант ведения бизнеса.

2. Портфельная матрица Мак Кинси (ДРМ)

Основа данной матрицы – две переменные:

1. Привлекательность рынка, которая характеризует возможности фирмы по работе на нем и по его расширению.
2. Стратегическое положение фирмы.

По специальному опроснику фирма объективно оценивает свое положение и позиционирует себя в матрице.



Рис. 2 Портфельная матрица Мак Кинси

Если фирма в зоне 1, то ее положение располагает инвестировать средства.

В зонах 3,4,5 целесообразно вложение ограниченных средств.

Зона 3 – нужно использовать свое положение как можно эффективнее.

Зона 4 – необходимо защищать свои позиции.

Зона 5 – необходимо укреплять свои позиции.

Зона 2 – отказаться от бизнеса.

3. Модель Мак Кинси (7S)

Эта модель не предлагает готовых вариантов стратегии, а позволяет осмыслить внутреннее положение организации, оказывающее влияние на ее будущее. Ее авторы пришли к выводу, что эффективная организация формируется на базе 7 взаимосвязанных составляющих. Изменение каждой из которых требует соответствующего изменения остальных шести.

Цель – гармонизация 7 составляющих между собой (стратегия управления, качество персонала, разделяемые ценности, структура организации, стиль руководства, процессы организации, штат).

4. Матрица бостонской консультативной группы.

При использовании матрицы выделяют 2 переменные:

1. Возможности расширения отраслевого рынка для фирмы.

2. Уровень конкурентоспособности фирмы.

ВКБ	?
«Звезда»	«Трудные дети»
УПБВР	СКП
«Дойная корова»	«Злая собака»

ВКБ - высококонкурентный бизнес на быстрорастущих рынках.

УПБВР – устойчивые прибыли без возможности расширения.

СКП – слабые конкурентные позиции.

? – неустойчивое положение.

Если фирма находится в зоне **СКП**, то для нее целесообразна стратегия ликвидации бизнеса, или стратегия сокращения. В данном случае фирма имеет бесперспективные продукты, низкий спрос, малую долю рынка, маленькую наличность потребителя, следовательно, долю продавцов необходимо сворачивать.

ВКБ отражает высокий спрос, большую долю рынка, что обеспечивает генерирование наличности. В то же время для укрепления и расширения позиций требуются большие дополнительные ресурсы.

УПБВР – низкий спрос. Значительная доля рынка, много инвестиции не требуется, но наличность генерируется.

Позиция ? - это позиция растущих фирм, которые находятся в процессе внедрения на рынок. Для данной стратегии необходимы новые инвестиции со значительным риском, иначе продукты будут бесперспективными.

Матрица BCG позволяет дать ответы на вопросы:

1. какой бизнес необходимо развивать.
2. какую линию в этой сфере должна выбрать фирма.
3. как лучше распределить ресурсы.

Матрица используется для проведения переговоров и принятия решений об инвестициях в фирму, для формирования портфеля инвестиций (вложении капитала в различные отрасли и деловые единицы), в стратегическом анализе для позиционирования фирмы и определения ее стратегических перспектив.

5. Профиль среды.

Формируется следующим образом:

Выделяются все влияющие внешние и внутренние факторы.

Оценивается их важность для отрасли в баллах:

3 – сильное влияние

2 – умеренное

1 – слабое

Оценивается влияние каждого фактора на организацию в баллах (шкала та же).

Дается оценка направленности влияния

+1 – позитивная направленность.

-1 – негативная направленность.

Далее все оценки перемножаются и получается оценка, показывающая степень важности факторов для организации.

Все показатели сводятся в таблицу

Таблица 4

Определение степени важности факторов среды в деятельности предприятия

фактор среды	важность для отрасли	влияние на организацию	направленность влияния	степень важности
A1	B1	C1		$D1=A1*B1*C1$
1.				
2.				

По этой оценке менеджер может определить, какие факторы имеют большее значение для предприятия и, следовательно, заслуживают большего внимания.

6. Матрица потенциальных возможностей

Каждая возможность позиционируется и оценивается в матрице.

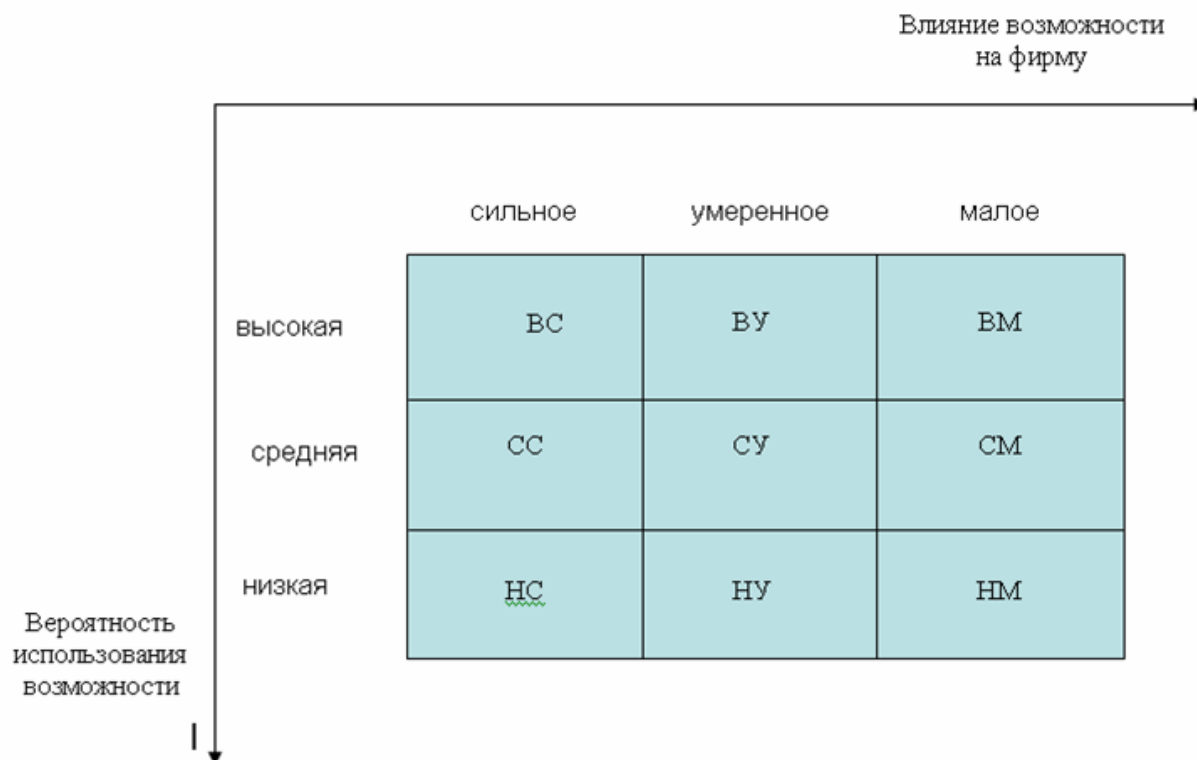


Рис. 4 Матрица потенциальных возможностей предприятия

Если возможность попадает на поля ВС, ВУ, СС, то ее необходимо использовать.
 Если возможность попадает на поля СМ, МУ и НМ, то эта возможность не заслуживает внимания.
 Если возможность попадает на оставшиеся поля, то руководство должно ее использовать, если на это имеется достаточное количество ресурсов.

7. Матрица потенциальных угроз

Каждая угроза оценивается предприятием и позиционируется в матрице (рис. 5.).

Если угроза попадает на поля ВР, ВК, СР, то она должна быть в первую очередь немедленно устранена.

Если угроза попадает на поля ВТ, СК, НР, ВЛ, СТ, НК, то требуется внимательный и осмотрительный подход к ее устранению.

Попавшие на остальные поля угрозы также не должны выпадать из поля зрения руководителя, но не требует немедленного устранения.

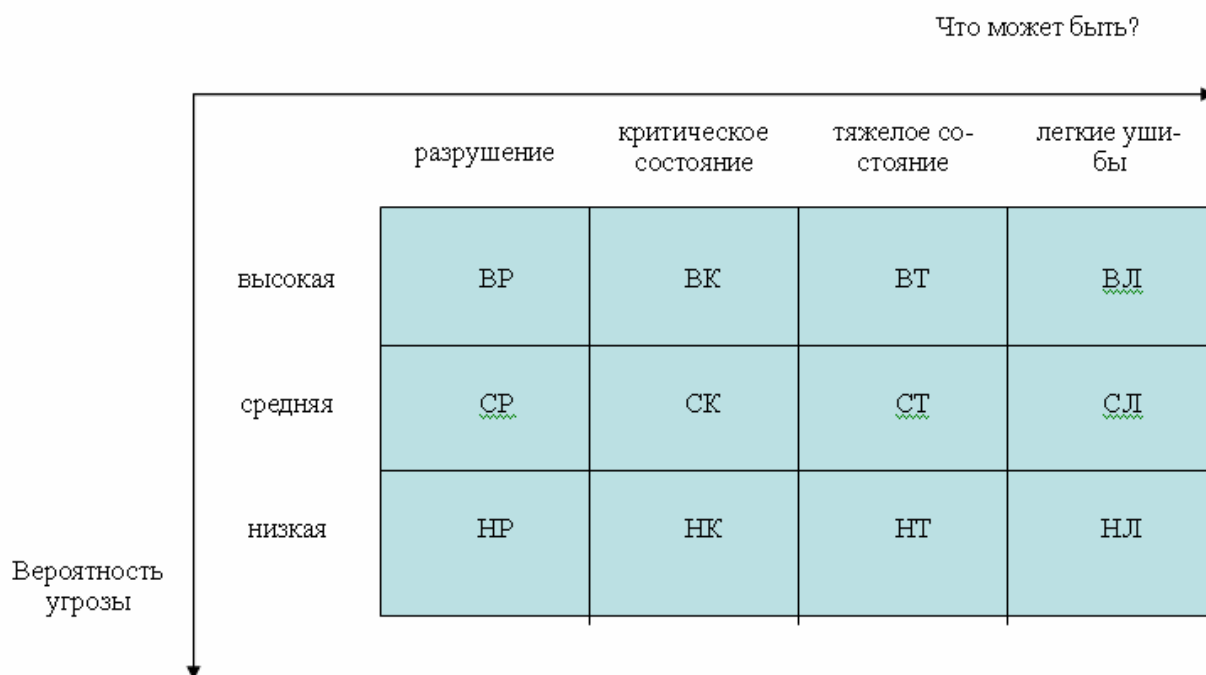


Рис. 5. Матрица потенциальных угроз предприятия
 7. SWOT – анализ.

SWOT-анализ — это определение сильных и слабых сторон вашего предприятия, а также возможностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешней среды).

Сильные стороны (Strengths) — преимущества вашей организации;

Слабости (Weaknesses) — недостатки вашей организации;

Возможности (Opportunities) — факторы внешней среды, использование которых создаст преимущества Вашей организации на рынке;

Угрозы (Threats) — факторы, которые могут потенциально ухудшить положение вашей организации на рынке.

Применение SWOT-анализа позволяет систематизировать всю имеющуюся информацию и, видя ясную картину «поля боя», принимать взвешенные решения, касающиеся развития бизнеса. В целом, проведение SWOT-анализа сводится к заполнению матрицы, изображенной на рисунке 5.8, т.н. «матрицы SWOT-анализа». В соответствующие ячейки матрицы необходимо занести сильные и слабые стороны вашего предприятия, а также рыночные возможности и угрозы.

Сильные стороны	Слабые стороны
Возможности	Угрозы

Рис. 6. – матрица SWOT – анализа

Шаг 1. Определение сильных и слабых сторон вашего предприятия

Для того чтобы определить сильные и слабые стороны вашего предприятия, вам необходимо:

Составить перечень параметров, по которому вы будете оценивать свое предприятие;

По каждому параметру определить, что является сильной стороной вашего предприятия, а что — слабой;

Для оценки своего предприятия Вы можете воспользоваться следующим списком параметров:

Организация (здесь может оцениваться уровень квалификации ваших сотрудников, их заинтересованность в развитии вашего предприятия, наличие взаимодействия между отделами вашего предприятия и т.п.)

Производство (могут оцениваться ваши производственные мощности, качество и степень износа оборудования, качество выпускаемого вами товара, наличие у вас патентов и лицензий (если они необходимы), себестоимость вашей продукции, надежность каналов поставки сырья и материалов и т.п.)

Финансы (могут оцениваться издержки производства, доступность капитала, скорость оборота капитала, финансовая устойчивость вашего предприятия, прибыльность вашего бизнеса и т.п.)

Инновации (здесь может оцениваться частота внедрения новых продуктов и услуг на вашем предприятии, степень их новизны (незначительные либо кардинальные изменения), сроки окупаемости средств, вложенных в разработку новинок и т.п.)

Маркетинг (здесь можно оценивать качество ваших товаров/услуг (как это качество оценивают ваши потребители), известность марки, полноту ассортимента, уровень цен, эффективность рекламы, репутация вашего предприятия, эффективность применяемой модели сбыта, ассортимент предлагаемых вами дополнительных услуг, квалификацию обслуживающего персонала).

Обратите внимание, что сильные и слабые стороны представляют собой внутреннюю среду предприятия и могут включать в себя только те факторы, на которые предприятие может повлиять своими силами.

Шаг 2. Определение рыночных возможностей и угроз

По каждому параметру определите, что является возможностью, а что — угрозой для вашего предприятия;

Из всего перечня выберите наиболее важные возможности и угрозы и занесите их в матрицу SWOT-анализа.

За основу при оценке рыночных возможностей и угроз вы можете взять следующий список параметров:

Факторы спроса (здесь целесообразно принять во внимание емкость рынка, темпы его роста либо сокращения, структуру спроса на продукцию вашего предприятия и т.п.)

Факторы конкуренции (следует учитывать количество ваших основных конкурентов, наличие на рынке товаров-заменителей, высоту барьеров входа на рынок и выхода с него, распределение рыночных долей между основными участниками рынка и т.п.)

Факторы сбыта (необходимо уделить внимание количеству посредников, наличию сетей распределения, условиям поставок материалов и комплектующих и т.п.)

Экономические факторы (учитывается курс рубля (доллара, евро), уровень инфляции, изменение уровня доходов населения, налоговая политика государства и т.п.)

Политические и правовые факторы (оценивается уровень политической стабильности в стране, уровень правовой грамотности населения, уровень законопослушности, уровень коррумпированности власти и т.п.)

Научно-технические факторы (обычно принимается во внимание уровень развития науки, степень внедрения инноваций (новых товаров, технологий) в промышленное производство, уровень государственной поддержки развития науки и т.п.)

Социально-демографические факторы (следует учесть численность и половозрастную структуру населения региона, в котором работает ваше предприятие, уровень рождаемости и смертности, уровень занятости населения и т.п.)

Социально-культурные факторы (обычно учитываются традиции и система ценностей общества, существующая культура потребления товаров и услуг, имеющиеся стереотипы поведения людей и т.п.)

Природные и экологические факторы (принимается в расчет климатическая зона, в которой работает ваше предприятие, состояние окружающей среды, отношение общественности к защите окружающей среды и т.п.)

Международные факторы (среди них учитывается уровень стабильности в мире, наличие локальных конфликтов).

Следует запомнить, что угрозы и возможности исходят из внешней среды. Повлиять на них предприятие не может и поэтому их следует формулировать по принципу – «появление на рынке новых технологий и их доступности», «развитие уровня инфраструктуры» и т.д., т.е. как появление факторов, на которые вы не можете повлиять.

После составления матрицы очень важно сделать вывод, т.е. выстроить стратегию дальнейшего поведения предприятия: используя свои сильные стороны и возможности «перекрыть» слабости и минимизировать влияние угроз.

Вопросы для самопроверки

1. Вспомните, что означают следующие термины: стратегия, приоритеты распределения ресурсов, стратегическая задача, прогнозирование, портфельный анализ, портфельное планирование, стратегическая хозяйственная зона, стратегический хозяйственный центр.
2. Перечислите элементы, из которых состоит стратегия, и покажите их взаимосвязь.

3. Назовите факторы, влияющие на выработку стратегии, и попытайтесь их ранжировать применительно к различным видам коммерческих и некоммерческих организаций.
4. Перечислите существующие способы прогнозирования и определите, какие из них лучше всего использовать при выявлении перспектив служебной карьеры человека, производства продуктов питания, выпуска бытовой техники.
5. Объясните, что собой представляют портфельные матрицы и почему они так называются.
6. Расскажите о кривой жизненного цикла товаров и подумайте, применима ли она к знаниям.

8.2.1. Шкала и критерии оценивания (семинарское занятие)

- оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся показывает прочные знания изучаемой темы, владеет терминологическим аппаратом; умеет объяснять сущность, явлений, делать выводы и

обобщения; дает аргументированные ответы, приводить примеры; владение монологической речью; ответ логичен и последователен.

- оценка «не зачтено» выставляется, если ответ отличается неглубоким раскрытием темы; обучающийся не знает основных вопросов теории; не умеет давать аргументированные ответы, слабо владеет монологической речью; допускает серьезные ошибки в содержании ответа.

Шкала и критерии оценивания (практическое занятие)

- оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся завершил расчеты и оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не завершил расчеты и не оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть содержание темы.

3.1.4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Подготовка к заключительному тестированию по итогам изучения дисциплины

Тестирование осуществляется по всем темам и разделам дисциплины, включая темы, выносимые на самостоятельное изучение.

Процедура тестирования ограничена во времени и предполагает максимальное сосредоточение студента на выполнении теста, содержащего несколько тестовых заданий.

Тестирование проводится в письменной форме (на бумажном носителе). Тест включает в себя 30 вопросов. Время, отводимое на выполнение теста - 30 минут. В каждый вариант теста

включаются вопросы в следующем соотношении: закрытые (одиночный выбор) – 25-30%, закрытые (множественный выбор) – 25-30%, открытые – 25-30%, на упорядочение и соответствие – 5-10%

На тестирование выносятся по 10 вопросов из каждого раздела дисциплины.

Бланк теста

Образец

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»

Тестирование по итогам освоения дисциплины «Менеджмент в автосервисе»

Для обучающихся направления подготовки

ФИО _____ **группа** _____

Дата _____

Вариант № 1

1. Расположите уровни управления при вертикальном разделении труда в последовательности возрастания

Укажите порядковый номер для всех вариантов ответов

1.технический уровень

2.управленческий уровень

3. институциональный уровень

2. Расположите звенья «кольца управления» по порядку начиная с постановки цели

Укажите порядковый номер для всех вариантов ответов

1. планирование
2. организация
3. реализация
4. контроль

3. Объект управления – это:

Выберите один вариант ответа

1. тот, кем управляет действующая система
2. тот, кто осуществляет управление
3. тот, кто наблюдает за управлением

4. Субъект управления – это:

Выберите один вариант ответа

1. тот, кем управляет действующая система
2. тот, кто осуществляет управление
3. тот, кто наблюдает за управлением

5. Основные задачи менеджмента:

Выберите один вариант ответа

1. формирование заказа на деятельность фирмы
2. хозяйственное обслуживание
3. анализ и оценка деятельности предприятия

6. Административная школа управления занималась разработкой следующих аспектов теории менеджмента:

Укажите не менее двух вариантов ответа

1. разработка принципов управления организацией
2. описание функций менеджеров
3. описание этапов жизненного цикла организации
4. создание теорий мотивации
5. исследование межличностных отношений

7. Последователем Тейлора в истории менеджмента НЕ является:

Выберите один вариант ответа

1. Ф. Гилбрет
2. Г. Форд
3. Г. Гантт
4. А. Маслоу

8. Хотторнские эксперименты послужили основой формирования:

Выберите один вариант ответа

1. концепции человеческих отношений
2. школы научного менеджмента
3. количественной школы
4. ситуационного подхода

9. Количественная школа рассматривала производство с использованием следующих научных подходов:

Укажите не менее трех вариантов ответа

1. административный
2. процессный
3. ретроспективный
4. системный
5. современный
6. ситуационный
7. перспективный

10. Согласно теории менеджмента, среди принципов А. Файоля отсутствовал принцип:

Выберите один вариант ответа

1. инициативы
2. стабильности персонала
3. порядка
4. нормирования операций

11. Основные труды Ф. Тейлора:

Укажите не менее двух вариантов ответа

1. «12 принципов эффективности»
2. «Общая промышленная администрация»
3. «Управление предприятием»

4. «Принципы научного управления»

5. «Исследование о природе и причинах богатства народов»

12. Представителям количественной школы являются:

Укажите не менее двух вариантов ответа

1. В.С. Немчинов

2. М. Вебер

3. А. Маслоу

4. Э. Амос

5. Г. Форд

13. Титул «отец научного управления» принадлежит:

Выберите один вариант ответа

1. А. Файолю

2. Ф. Гильбрету

3. Ф. Тейлору

4. Г. Гантту

14. Установите правильную хронологическую последовательность возникновения школ менеджмента:

Укажите порядковый номер для всех вариантов ответов

1. школа научного управления

2. административная школа

3. школа человеческих отношений

4. количественная школа управления

15. Расположите в хронологическом порядке научные подходы к менеджменту:

Укажите порядковый номер для всех вариантов ответов

1. поведенческий

2. количественный

3. системный

4. ситуационный

16. Программно-целевой подход к управлению предполагает:

Укажите не менее двух вариантов ответа

1. обеспечение автоматизации производства

2. работников, обладающей высокой квалификацией

3. адресность заданий, обязательность их исполнения +

4. единство целевой ориентации программы +

5. выпуск конкурентоспособной продукции

17. Научные подходы к управлению:

Укажите не менее двух вариантов ответа

1. системный +

2. целевой

3. единичный

4. ситуационный +

5. организационный

18. Менеджмент как аппарат управления – это:

Выберите один вариант ответа

1. организация работы людей, сотрудников, для достижения намеченной цели наиболее рациональным способом

2. состав подразделений в рамках которых проводятся сознательно координируемые мероприятия, направленные на достижения общих целей +

3. крупная фирма

19. Саморегулирование деятельности фирмы - это:

Выберите один вариант ответа

1. распределение полномочий и ответственности между отдельными подразделениями

2. разработка целей, ориентированных на достижение эффективности производства

3. ориентация управления на разработку и контроль за соблюдением работниками ценностей фирмы, правил поведения и функциональных обязанностей

20. Процесс анализа в менеджменте включает:

Укажите не менее двух вариантов ответа

1. отбор целей

2. оценка качества знаний персонала

3. анализ дополнительных расходов

4. построение моделей

21. Рациональное решение – это:

Выберите один вариант ответа

1. выбор, подкреплённый результатами объективного анализа
 2. метод оценки затрат и выгод, а также относительной прибыльности предприятия
 3. вид производственного процесса
22. Системный подход – это:
Выберите один вариант ответа
1. выбор, подкреплённый результатами объективного анализа
 2. многочисленные методы оценки затрат и выгод, а также прибыльности предприятия
 3. методология рассмотрения разного рода комплексов, позволяющая найти оптимальные методы воздействия
23. Структура, построенная на основе принципа двойного подчинения:
Выберите один вариант ответа
1. проектная
 2. линейная
 3. функциональная
 4. матричная
24. Структуризация по дивизионам производится по одному из направлений специализации:
продуктовая, потребительская и
- Ответ укажите в форме единственного числа именительного падежа
региональная
25. Последовательность элементов управления при функциональной структуре управления:
Укажите порядковый номер для всех вариантов ответов
1. директор
 2. начальник планово-экономического отдела
 3. бригадир
 4. исполнитель

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

ответов на тестовые вопросы тестирования по итогам освоения дисциплины

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если получено более 81% правильных ответов.
- оценка «хорошо» - получено от 71 до 80% правильных ответов.
- оценка «удовлетворительно» - получено от 61 до 70% правильных ответов.
- оценка «неудовлетворительно» - получено менее 60% правильных ответов.

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине, изложенным в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины
	2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине; 2) прошёл заключительное тестирование;
Процедура получения зачёта -	Представлены в Фонде оценочных средств по данной учебной дисциплине (см. – Приложение 9)
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	

К зачету допускается магистрант, выполнивший все виды учебной работы (включая внеаудиторную,) и отчитавшийся об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине.

Участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины.

Основные условия получения обучающимся зачёта:

- обучающийся посещал лекции и семинарские занятия.
- подготовленность по темам, вынесенным на самостоятельное изучение и грамотные ответы на семинаре.
- представление реферата и контрольной работы.

ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств учебной дисциплины
в составе ОПОП 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

1). Рассмотрен и одобрен в качестве базового варианта:

а) На заседании обеспечивающей кафедры менеджмента и маркетинга;
протокол № 14 от 11.06.2021

Зав. кафедрой канд. экон. наук, доцент _____ **Е.А. Астахова**

б) На заседании методической комиссии по направлению 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов;
протокол № 10 от 15.06.2021

Председатель МКН – 23.04.03, канд. экон. наук _____ **А.В. Шимохин**

2) Рассмотрен и одобрен внешним экспертом

Директор ООО «Позитив» _____ **И.В. Скусанов**



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к фонду оценочных средств учебной дисциплины**

в составе ОПОП по направлению

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/согласовании изменений	
		инициатор изменения	руководитель ОПОП или председатель МКН