

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Верисокин Александр Евгеньевич
Должность: И.о. директора института наук о земле
Дата подписания: 25.05.2026 19:51:42
Уникальный программный ключ:
bba78f4c385ebf765cda3fef3917df7dfef1e004

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Северо-Кавказский федеральный университет»

Колледж СКФУ в г. Ставрополе

УТВЕРЖДАЮ

И. о. декана факультета
нефтегазовой инженерии
А.Е. Верисокин

Фонд оценочных средств

ОП.13 Менеджмент

Специальность 21.02.01 «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»

Форма обучения очная

Ставрополь

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации предназначен для оценивания знаний, умений, уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся по специальности 21.02.01 «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» по дисциплине ОП.13 Менеджмент.

ФОС составлен на основе ФГОС СПО и рабочей программы дисциплины Менеджмент.

Промежуточная аттестация по дисциплине предусмотрена в форме *зачета с оценкой*.

1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет следующие результаты освоения учебной дисциплины в соответствии с требованиями рабочей программы.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения и личного трудового процесса
- формулировать стратегические и тактические цели организации в процессе планирования ее деятельности; применять на практике существующий опыт в области разработки различных видов стратегии
- применять в профессиональной деятельности приемы эффективного делового и управленческого общения
- оценивать ситуацию и принимать эффективные решения, используя современные управленческие технологии практического обучения, включая кейс-метод
- учитывать особенности менеджмента в области профессиональной деятельности
- формировать и поддерживать высокую организационную (корпоративную) культуру

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития;
 - научные подходы к управлению
 - принципы построения и основные виды организационной структуры управления
 - элементы внешней и внутренней среды организации.
- жизненный цикл организации и его отдельные фазы
- содержание следующих функций менеджмента в рыночной экономике: планирование, организация, координация, мотивация и контроль деятельности экономического субъекта
 - этапы процесса принятия и реализации управленческих решений; методы решения проблем в организации
 - принципы и психологические особенности делового общения, элементы деловой этики, элементы организационной культуры
 - элементы функционального менеджмента

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

Общие компетенции

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде

1.3. Виды контроля и методы оценки

Предметом оценки служат знания, умения, сформированность общих и профессиональных компетенций.

Таблица 1 Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам)

| Элемент учебной дисциплины | Виды контроля и методы оценки | | | |
|---|-------------------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------|
| | Текущий контроль | | Промежуточная аттестация | |
| | Методы оценки | Проверяемые ПК, ОК, | Методы оценки | Проверяемые ПК, ОК, |
| Раздел 1. Основы менеджмента | | | <i>Зачет с оценкой (тестирование)</i> | ОК 03; ОК 04 |
| Тема 1.1 Введение. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности | Тестирование | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 1.2. История развития менеджмента как науки об управлении | | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 1.3. Сущность и характерные черты современного менеджмента | | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 1.4. Организация как объект управления. Внутренняя и внешняя среда организации | | ОК 03; ОК 04 | | |
| Раздел 2. Управление организацией | | | | |
| Тема 2.1. Цикл менеджмента | Тестирование | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 2.2. Планирование в системе менеджмента | | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 2.3. Организация и типы организационных структур | | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 2.4 Мотивационная политика организации | | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 2.5 Контроль: этапы, виды и правила | | ОК 03; ОК 04 | | |
| Раздел 3. Эффективное управление персоналом организации | | | | |
| Тема 3.1 Методы управления и их характеристика | Тестирование | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 3.2 Стили руководства | | ОК 03; ОК 04 | | |
| Раздел 4. Связующие процессы в управлении | | | | |
| Тема 4.1 Управленческие решения: процесс принятия и реализации | Тестирование | ОК 03; ОК 04 | | |
| Тема 4.2 Коммуникации в менеджменте | Тестирование | ОК 03; ОК 04 | | |

2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

2.1 Комплект тестовых заданий

Раздел 1. Основы менеджмента

1. Понимание термина «угрозы и возможности»

- а) буквальном смысле
- б) анализ угроз и возможностей — это стандартная процедура в стратегическом управлении
- в) обозначение благоприятных и неблагоприятных тенденций во внешней среде
- г) художественный образ

2. Перед началом анализа в распоряжении организации находится достаточно много информации, часть которой не понадобится в дальнейшем. Своеобразные «фильтры», позволяющие отсеивать ненужную информацию:

- а) технология
- б) цели
- в) стратегия
- г) миссия

3. Кто предлагает рассматривать внимание менеджера как ограниченный ресурс, влияющий на процесс принятия управленческих решений?

- а) М. Портер
- б) Г. Саймон
- в) Б. Карлофф
- г) П. Друкер

4. Кто предложил модель пяти сил конкуренции в отрасли?

- а) Б. Карлофф
- б) М. Портер
- в) Г. Саймон

5. Составляющие внешней среды

- а) микроокружение
- б) мегаокружение
- в) макроокружение
- г) миниокружение

6. SWOT-анализ включает ...

- а) анализ возможностей организации и вероятных угроз
- б) анализ сильных и слабых сторон в деятельности организации, в сравнении с конкурентами
- в) анализ макросистемы рынка и конкретных целевых рынков
- г) все отмеченное выше

7. Различия STEP и SWOT анализов:

- а) SWOT анализ позволяет синтезировать результаты STEP-анализа как внешней, так и внутренней среды организации
- б) предметом SWOT-анализа выступает как внешняя, так и внутренняя среда организации, а предметом STEP-анализа только ее внешняя макросреда
- в) SWOT-анализ представляет собой анализ сил и слабостей организации, а STEP-анализ — ее возможностей и внешних угроз

8. Организация, использующая стратегическое управление, планирует свою деятельность исходя из того, что ...

- а) окружение не будет изменяться
- б) в окружении не будет происходить качественных изменений
- в) в окружении постоянно будут происходить изменения

9. Исходный этап процесса стратегического управления

- а) анализ среды
- б) определение миссии фирмы
- в) определение целей фирмы
- г) выработка стратегий поведения фирмы на рынке

10. Общеметодологические принципы, которые должны лежать в основе анализа среды деятельности предприятия

- а) принцип конкурентоспособности
- б) динамический принцип и принцип сравнительного анализа
- в) метод наблюдения
- г) системный подход
- д) принцип учета специфики предприятия
- е) сравнительный подход
- ж) комплексный анализ

11. Стратегическая зона хозяйствования — это ...

- а) зона наибольшего хозяйственного риска
- б) перспективный сегмент рынка
- в) сегмент окружающей бизнес-среды, на который организация имеет (или хочет получить) выход
- г) свободная экономическая зона

12. Сформулируйте определение стратегического менеджмента.

13. Назовите не менее трёх факторов внешней среды, влияющих на деятельность предприятия.

14. В чём заключается сущность принципа Парето (80/20) в контексте управленческого анализа?

15. Установите соответствие:

1 – SWOT-анализ

2 – STEP-анализ

3 – PEST-анализ

А. Анализ политических, экономических, социальных и технологических факторов

Б. Анализ сильных, слабых сторон, возможностей и угроз

В. То же, что и STEP-анализ (политические, экономические, социальные, технологические)

Раздел 2. Управление организацией

1. Конкурентные преимущества, связанные с наличием дешевой рабочей силы, доступностью источников сырья, относятся к конкурентным преимуществам ... ранга.

- а) высокого
- б) низкого
- в) среднего

2. Конкуренция между городами возникает по поводу ...

- а) привлечения квалифицированных кадров
- б) привлечения капиталов
- в) привлечения капиталов и кадров
- г) продажи продукции, производимой на территории данных городов

3. Центральная компетенция — это ...

- а) компетенция чиновников центральных министерств и ведомств
- б) компетенция управленческого персонала фирмы
- в) компетенция организации в целом в области производства и реализации продукции
- г) уникальная способность организации осуществлять те или иные функции наилучшим способом

4. К какой составляющей SWOT-анализа относится следующий набор показателей, характеризующих положение фирмы?

- а) сильные стороны
- б) слабые стороны
- в) возможности
- г) угрозы

5. Процесс комплексного анализа внутренних ресурсов и возможностей предприятия, направленный на оценку текущего состояния бизнеса, его сильных и слабых сторон, выявление стратегических проблем – это ...

- а) STEP – анализ
- б) SWOT-анализ

в) управленческий анализ

г) проблемный анализ

6. SWOT-анализ происходит на ... ступени ситуационного анализа.

а) 1-й

б) 2-й

в) 3-й

г) 4-й

д) 5-й

7. Форма представления результатов ситуационного анализа включает:

а) мнения специалистов

б) анализ конкурентной силы

в) таблица профиля среды организации

г) главные стратегические действия (проблемы), которые компания должна учесть

д) индикаторы стратегической деятельности

е) публикации по проблемам организации

8. Принцип, позволяющий исключить из рассмотрения факторы внутренней среды предприятия, не оказывающие влияния на его взаимоотношения с внешней средой

а) «Бритва Якокка»

б) «Бритва Оттава»

в) «Бритва Оккама»

г) «Бритва Джилетт»

9. Основные виды деятельности в цепочке ценностей:

а) материально-техническое обеспечение

б) продажи

в) закупки

г) управление людскими ресурсами

д) производство

е) коммуникации

ж) анализ конкурентоспособности

10. Факторы, определяющие конкурентную силу поставщика организации

а) уровень специализации поставщика

б) концентрированность поставщика на работе с конкретными клиентами

в) темпы инфляции и нормы налогообложения

г) последовательность в разработке продуктов

д) рост доходов ниже среднего

11. Характеристики корневых компетенций фирмы:

а) они должны предоставлять возможность создавать особую ценность для потребителя

б) их сложно воспроизвести фирмам-конкурентам

в) они могут быть применены к действиям фирмы на различных рынках

г) это знания, умения и положение фирмы на рынке

д) это совокупность определенных ключевых факторов успеха

е) все перечисленные

ж) правильных ответов нет

12. Элементы интегральной модели организации, по мнению Д. Бодди и Р. Пэйтона, не подходящие к формированию внутренней среды организации:

а) цели

б) бизнес-процессы

в) технология

г) люди

д) миссия

е) власть

ж) стратегия

з) культура организации

и) структура

13. Перечислите не менее трёх конкурентных стратегий по М. Портеру.

14. Что такое «анализ цепочки ценности» (value chain analysis)?

15. Назовите три ключевых фактора, определяющих конкурентную силу покупателя.

16. Установите соответствие:

1 – Низкие издержки

2 – Дифференциация

3 – Фокус (концентрация)

А. Уникальность продукции, признаваемая потребителями

Б. Способность производить товар с меньшими затратами, чем конкуренты

В. Сосредоточение на узком сегменте рынка

Раздел 3. Эффективное управление персоналом организации

1. Авторитарный стиль руководства характеризуется:

а) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой

б) не навязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами

в) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям

2. Демократический стиль руководства характеризуется:

а) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям

б) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой

в) не навязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами

3. Либеральный стиль руководства характеризуется:

а) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям

б) не навязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами

в) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой

4. Согласно «теории жизненного цикла» Херси и Бланшара, стиль лидерства «указания»

подразумевает:

а) высокую степень ориентации на человеческие отношения и на задачу

б) высокую степень ориентации на человеческие отношения и низкую на задачу

в) низкую степень ориентации на человеческие отношения и высокую на задачу

г) низкую степень ориентации на человеческие отношения и на задачу

5. При неоднозначной, но структурированной задаче, согласно подходу «путь – цель» Митчелла и Хауса, предпочтительным стилем лидерства будет:

а) инструментальный стиль

б) стиль поддержки

в) стиль, поощряющий участие

г) ни один из выше перечисленных

6. Среди теорий лидерства нет:

а) ситуационной

б) межкультуральной

в) поведенческой

г) великих людей

7. Основными принципами делегирования полномочий являются:

а) подкрепление правом принятия управленческих решений, определение конкретных рамок выданных полномочий, обеспечение целенаправленной информацией

б) наличие лица, которому без ущерба для дела можно передать функции, подкрепление правом принятия управленческих решений, определение конкретных рамок выданных полномочий, обеспечение целенаправленной информацией

в) наличие лица, которому без ущерба для дела можно передать функции, подкрепление правом принятия управленческих решений, обеспечение целенаправленной информацией

8. При делегировании руководителем своих функций подчиненным, ответственность перед высшим руководством за их выполнение:

- а) сохраняется за руководителем
- б) полностью ложится на подчиненного
- в) распределяется в зависимости от обстоятельств
- г) распределяется поровну между руководителем и подчиненным

9. Делегирование в управлении означает:

- а) передачу подчиненными задач и ответственности за их исполнение
- б) передачу определенных прав по управлению с разделением ответственности
- в) передачу задач и полномочий лицу, принимающему на себя ответственность за их выполнение

10. Нежелание руководителя делегировать полномочия своим подчиненным не связано с:

- а) отсутствием доверия к подчиненным
- б) отсутствием способности руководить
- в) боязнью риска
- г) заблуждением руководителя, что он/она может выполнить работу лучше подчиненных
- д) отсутствием выборочного контроля для предупреждения о возможной опасности

11. К содержательным теориям мотивации не относятся:

- а) теории постановки
- б) иерархии потребностей Маслоу
- в) двухфакторной теории Герцберга
- г) теории потребностей МакКлелланда

12. К процессуальным теориям мотивации не относятся:

- а) теории справедливости
- б) теории потребностей МакКлелланда
- в) модели Портера – Лоулера
- г) теории ожидания

13. Процессуальная «теория справедливости» объясняет мотивацию как:

- а) необходимость вознаграждения людей по затраченному труду
- б) необходимость вознаграждения людей по результатам труда
- в) способность людей субъективно оценивать справедливость вознаграждения за затраченные ими усилия и сопоставлять его с вознаграждением других людей

14. Согласно теории «Х» Д. МакГрегора, средний работник:

- а) не любит трудиться
- б) стремится к ответственности
- в) ограничен в принятии решений
- г) не проявляет инициативы
- д) не нуждается в принуждении к трудовой деятельности
- е) верно 1, 3, 4
- ж) верно 2, 5

15. Назовите не менее трёх способов повышения мотивации персонала (согласно содержательным теориям).

16. Какие два фактора выделяет Ф. Герцберг в своей двухфакторной теории мотивации?

Приведите по одному примеру.

17. Что такое «управленческая решётка» (Managerial Grid) Блейка и Моутона?

18. Установите соответствие:

- 1 – Физиологические потребности
- 2 – Потребности безопасности
- 3 – Социальные потребности
- 4 – Потребности уважения (эго)
- 5 – Потребности самореализации

А. Признание заслуг, звание «Лучший работник»

Б. Обед, зарплата на питание

В. Медицинская страховка, охрана труда

- Г. Корпоративные вечеринки, дружный коллектив
- Д. Обучение, участие в творческих проектах

Раздел 4. Связующие процессы в управлении

1. Временной принцип В. Парето утверждает, что соотношение затрат времени, необходимого для выполнения задач, и итогового результата составляет:
 - а) 60%-40%
 - б) 80%-20%
 - в) 30%-70%
 - г) 50%-50%
2. Временной принцип Эйзенхауэр распределяет задачи по приоритетности на 4 группы в зависимости от:
 - а) важности и доступности ресурсов
 - б) срочности выполнения и доступности ресурсов
 - в) важности и срочности выполнения
 - г) важности, срочности выполнения и доступности ресурсов
3. Планирование времени включает следующие этапы:
 - а) ситуационный анализ, анализ целей, планирование целей
 - б) анализ целей, планирование целей, делегирование
 - в) ситуационный анализ, планирование целей, контроль
 - г) анализ целей, контроль, делегирование, ситуационный анализ
4. Для эффективного планирования времени применяют:
 - а) анализ Тейлора
 - б) анализ АБВ
 - в) принцип Парето
 - г) анализ Эйзенхауэра
 - д) анализ «цель-средство»
 - е) верно 2, 3, 4
 - ж) верно 1, 5
5. К важнейшим задачам руководителя в процессе управления изменениями относятся:
 - а) четкое изложение видения будущего всему персоналу
 - б) отдача приказов
 - в) умение управлять переходным периодом
 - г) ненавязывание изменений
 - д) верно 1, 3
 - е) верно 2, 4
6. Процесс управления переменами включает в себя следующие этапы:
 - а) анализ ситуации, планирование перемен, реализация плана, диагностика
 - б) анализ ситуации, планирование перемен, реализация плана, оценка результатов и внесение корректив
 - в) анализ ситуации, планирование перемен, диагностика, оценка результатов и внесение корректив
7. Назовите четыре квадранта матрицы Эйзенхауэра и приведите пример задачи для каждого.
8. Какие основные барьеры при внедрении изменений в организации (не менее трёх)?
9. Что такое «делегирование полномочий» в контексте управления временем?
10. Установите соответствие:
 - 1 – Стиль «Пожарный»
 - 2 – Стиль «Оптимизатор»
 - 3 – Стиль «Жесткий»
 - А. Планирует всё заранее, придерживается расписания
 - Б. Постоянно тушит кризисы, не успевает планировать
 - В. Ищет баланс между эффективностью и гибкостью

Ключи

| № | Раздел 1 | Раздел 2 | Раздел 3 | Раздел 4 |
|----|---|--|---|--|
| 1 | в | б | в | б |
| 2 | б, в, г | в | в | в |
| 3 | б | г | в | а |
| 4 | б | а, б | в | е |
| 5 | а, в, г | б | б | д |
| 6 | г | б | б | б |
| 7 | б | б, г, д | б | А) Важные и срочные – кризис; Б) Важные, не срочные – планирование; В) Срочные, не важные – отвлечённые; Г) Не важные, не срочные – отказ. |
| 8 | в | в | а | Сопротивление персонала, недостаток ресурсов, недостаточная коммуникация. |
| 9 | а | а, б, в, д | в | Передача задач подчинённым для освобождения времени на приоритеты. |
| 10 | б, г, д, ж | а, б | г | 1–Б, 2–В, 3–А |
| 11 | в | а, б, в | а | |
| 12 | Стратегический менеджмент – деятельность по долгосрочному планированию, выработке и реализации стратегий, обеспечивающих конкурентные преимущества. | д, ж | б | |
| 13 | Экономические, политические, социальные, технологические (любые три). | Лидерство по издержкам, дифференциация, фокусирование. | в | |
| 14 | 20% усилий дают 80% результата, концентрация на главных факторах. | Анализ видов деятельности, создающих ценность для потребителя. | е | |
| 15 | 1–Б, 2–А, 3–В | Чувствительность к цене, объём закупок, наличие | Удовлетворение физиологических потребностей | |

| | | | | |
|----|--|---------------|--|--|
| | | альтернатив. | (зарплата), потребности в уважении (признание), самореализация (творчество). | |
| 16 | | 1–Б, 2–А, 3–В | Гигиенические факторы (условия труда) и мотиваторы (карьерный рост). | |
| 17 | | | Модель стилей руководства по осям: забота о людях и забота о производстве. | |
| 18 | | | 1–Б, 2–В, 3–Г, 4–А, 5–Д | |

Критерии оценивания:

Тест оценивается по пяти бальной шкале следующим образом: стоимость каждого вопроса 1 балл. За правильный ответ студент получает 1 балл. За неверный ответ или его отсутствие баллы не начисляются.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно ответил на 90-100% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-89% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он правильно ответил на 50-69% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он правильно ответил менее чем на 50% от общего числа вопросов тестовых заданий.

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

| Номер задания | Содержание вопроса | Правильный ответ | Компетенция |
|---------------|--|------------------|-------------|
| 1. | Автократический стиль руководства характеризуется: а) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой б) не навязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами в) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям | В | ОК 03 |
| 2. | Демократический стиль руководства характеризуется: а) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям | В | ОК 03 |

| | | | |
|----|--|---|-------|
| | <p>б) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой</p> <p>в) ненавязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами</p> | | |
| 3. | <p>Либеральный стиль руководства характеризуется:</p> <p>а) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям</p> <p>б) не навязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами</p> <p>в) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой</p> | в | ОК 03 |
| 4. | <p>Согласно «теории жизненного цикла» Херси и Бланшара, стиль лидерства «указания» подразумевает:</p> <p>а) высокую степень ориентации на человеческие отношения и на задачу</p> <p>б) высокую степень ориентации на человеческие отношения и низкую на задачу</p> <p>в) низкую степень ориентации на человеческие отношения и высокую на задачу</p> <p>г) низкую степень ориентации на человеческие отношения и на задачу</p> | в | ОК 03 |
| 5. | <p>При неоднозначной, но структурированной задаче, согласно подходу «путь – цель» Митчелла и Хауса, предпочтительным стилем лидерства будет:</p> <p>а) инструментальный стиль</p> <p>б) стиль поддержки</p> <p>в) стиль, поощряющий участие</p> <p>г) ни один из выше перечисленных</p> | б | ОК 03 |
| 6. | <p>Среди теорий лидерства нет:</p> <p>а) ситуационной</p> <p>б) межкультуральной</p> <p>в) поведенческой</p> <p>г) великих людей</p> | б | ОК 03 |
| 7. | <p>Основными принципами делегирования полномочий являются:</p> <p>а) подкрепление правом принятия управленческих решений, определение конкретных рамок выданных полномочий, обеспечение целенаправленной информацией</p> <p>б) наличие лица, которому без ущерба для дела можно передать функции, подкрепление правом принятия управленческих решений, определение конкретных рамок выданных полномочий, обеспечение целенаправленной информацией</p> <p>в) наличие лица, которому без ущерба для дела можно передать функции, подкрепление правом</p> | б | ОК 03 |

| | | | |
|-----|--|---|-------|
| | принятия управленческих решений, обеспечение целенаправленной информацией | | |
| 8. | При делегировании руководителем своих функций подчиненным, ответственность перед высшим руководством за их выполнение: а) сохраняется за руководителем б) полностью ложится на подчиненного в) распределяется в зависимости от обстоятельств г) распределяется поровну между руководителем и подчиненным | а | ОК 03 |
| 9. | Делегирование в управлении означает: а) передачу подчиненными задач и ответственности за их исполнение б) передачу определенных прав по управлению с разделением ответственности в) передачу задач и полномочий лицу, принимающему на себя ответственность за их выполнение | в | ОК 03 |
| 10. | Нежелание руководители делегировать полномочия своим подчиненным не связано с: а) отсутствием доверия к подчиненным б) отсутствием способности руководить в) боязнью риска г) заблуждением руководителя, что он/она может выполнить работу лучше подчиненных д) отсутствием выборочного контроля для предупреждения о возможной опасности | г | ОК 04 |
| 11. | К содержательным теориям мотивации не относятся: а) теории постановки б) иерархии потребностей Маслоу в) двухфакторной теории Герцберга г) теория потребностей МакКлелланда | а | ОК 04 |
| 12. | К процессуальным теориям мотивации не относятся: а) теории справедливости б) теория потребностей МакКлелланда в) модели Портера – Лоулера г) теории ожидания | б | ОК 04 |
| 13. | Процессуальная «теория справедливости» объясняет мотивацию как: а) необходимость вознаграждения людей по затраченному труду б) необходимость вознаграждения людей по результатам труда в) способность людей субъективно оценивать справедливость вознаграждения за затраченные ими усилия и сопоставлять его с вознаграждением других людей | в | ОК 04 |
| 14. | Согласно теории «Х» Д. МакГрегора, средний работник: | е | ОК 04 |

| | | | |
|-----|--|---|-------|
| | <p>а) не любит трудиться б) стремится к ответственности в) ограничен в принятии решений г) не проявляет инициативы д) не нуждается в принуждении к трудовой деятельности е) верно 1, 3, 4 ж) верно 2, 5</p> | | |
| 15. | Назовите не менее трёх способов повышения мотивации персонала (согласно содержательным теориям). | Удовлетворение физиологических потребностей (зарплата), потребности в уважении (признание), самореализация (творчество) | ОК 04 |
| 16. | Какие два фактора выделяет Ф. Герцберг в своей двухфакторной теории мотивации? Приведите по одному примеру | Гигиенические факторы (условия труда) и мотиваторы (карьерный рост) | ОК 04 |
| 17. | Что такое «управленческая решётка» (Managerial Grid) Блейка и Моутона? | Модель стилей руководства по осям: забота о людях и забота о производстве | ОК 04 |
| 18. | <p>Установите соответствие:</p> <p>1 – Физиологические потребности 2 – Потребности безопасности 3 – Социальные потребности 4 – Потребности уважения (эго) 5 – Потребности самореализации</p> <p>А. Признание заслуг, звание «Лучший работник» Б. Обед, зарплата на питание В. Медицинская страховка, охрана труда Г. Корпоративные вечеринки, дружный коллектив Д. Обучение, участие в творческих проектах</p> | 1–Б, 2–В, 3–Г, 4–А, 5–Д | ОК 04 |

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно ответил на 90-100% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-89% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он правильно ответил на 50-69% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он правильно ответил менее чем на 50% от общего числа вопросов тестовых заданий.