

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Саратовский государственный
технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Энгельсский технологический институт (филиал)



УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по СПДО

О.Г. Коваленко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

учебной дисциплины

ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности

по специальности:

09.02.07 Информационные системы и программирование

Методические указания
рассмотрены на заседании
предметной (цикловой) методической комиссии
специальности 09.02.07
«25» июня 2024 года, протокол № 11

Председатель ПЦМК  А.А. Сдобнова

Энгельс 2024

ОРГАНИЗАЦИЯ - РАЗРАБОТЧИК:

Энгельсский технологический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

РАЗРАБОТЧИК: Жукова О.Ю., преподаватель спецдисциплин ОСПДО

Пояснительная записка

В результате освоения учебной дисциплины ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 09.02.07 Информационные системы и программирование следующими умениями, знаниями, общими компетенциями, профессиональными компетенциями.

Основная цель изучения учебной дисциплины - освоение базовых теоретических знаний и приобретение практических умений в управленческой деятельности; приобретение базовых навыков принятия и реализации административно-управленческих решений; воспитание у студентов профессионального подхода к работе, а также формирование необходимых специалисту компетенций.

Изучение дисциплины направлено на формирование общих и профессиональных компетенций, включающих в себя способность:

уметь:

- управлять рисками и конфликтами;
- принимать обоснованные решения;
- выстраивать траектории профессионального и личностного развития;
- применять информационные технологии в сфере управления производством;
- строить систему мотивации труда;
- управлять конфликтами;
- владеть этикой делового общения;
- организовывать работу коллектива и команды;
- взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности;
- выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи;
- презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности;
- оформлять бизнес-план;
- рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования;
- определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности;
- презентовать бизнес-идею;
- определять источники финансирования.

знать:

- функции, виды и психологию менеджмента;
- методы и этапы принятия решений;
- технологии и инструменты построения карьеры;
- особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
- основы организации работы коллектива исполнителей;
- принципы делового общения в коллективе;
- основы предпринимательской деятельности;
- основы финансовой грамотности;
- правила разработки бизнес-планов;
- порядок выстраивания презентации;
- кредитные банковские продукты

Общие компетенции, включающие в себя способность:

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 04 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 09 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции, включающие в себя способность:

ПК 11.1 Осуществлять сбор, обработку и анализ информации для проектирования баз данных.

Структура ФОС

В ФОС по учебной дисциплине ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности включены:

1) текущий контроль успеваемости:

- входной контроль знаний;
- рубежный контроль успеваемости;
- межсессионную аттестацию.

2) промежуточная аттестация.

- дифференцированный зачет.

Информационное обеспечение реализации программы

Печатные издания

1. Драчева, Е.Л. Менеджмент [Текст] / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. - М.: ОИЦ «Академия», 2017. — 304 с.

Электронные издания (электронные ресурсы)

2. Иванова, И. А. Менеджмент : учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 305 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-7906-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471003> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Мардас, А. Н. Основы менеджмента. Практический курс : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 175 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-08328-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472512> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 212 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04815-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473157> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
5. Астахова, Н. И. Менеджмент : учебник для среднего профессионального образования / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин ; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 422 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-5386-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477870> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Интернет-ресурсы:

6. <http://www.aup.ru> - Административно-Управленческий Портал - Публикации по экономике, финансам, менеджменту и маркетингу.
7. <https://ptpmag.ru> - Сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Публикации, статьи и методические материалы по менеджменту.

8. Информационная система ГАРАНТ

9. Информационная система Консультант Плюс

Электронно-библиотечные системы:

1. ЭБС «IPRbooks», ООО «Ай Пи Эр Медиа»
2. ЭБС «Электронная библиотека технического вуза», ООО «Политехресурс»
3. ЭБС «Лань», ООО «Издательство Лань»
4. ЭБС «elibrary», ООО «РУНЭБ»
5. ЭБС «ЮРАЙТ»
6. ЭБС «Book.ru

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Входной контроль

Задание 1 (теоретическое)

1. Какое значение имеет понятие «менеджмент»?
2. Что изучает наука «менеджмент»?
3. Понятие определения «деловая беседа»?
4. История развития менеджмента.
5. Сущность менеджмента?
6. Понятие конфликта
7. Функции менеджмента.

Инструкция по выполнению работы

На выполнение работы отводится 15 минут для ответа на поставленные вопросы.

Критерии оценивания:

Оценка «5» выставляется, если студент логично изложил содержание ответов на теоретические вопросы, правильно использовал научную терминологию в контексте ответов; обнаружил умение раскрывать на примерах относящиеся к вопросу теоретические положения и понятия социальных наук; грамотно излагает свою точку зрения.

Оценка «4» выставляется, если в ответе допущены малозначительные ошибки, недостаточно полно раскрыто содержание вопроса, а затем в процессе уточнения ответа самостоятельно не даны необходимые поправки и дополнения.

Оценка «3» выставляется, если в ответе допущены значительные ошибки, или в нем не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания; задание выполняется с помощью наводящих вопросов преподавателя.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ

Тема 1. Сущность и характерные черты современного менеджмента Практическое занятие № 2

Тема раздела: Сущность и характерные черты современного менеджмента

Тема практического занятия: Сущность и содержание основных методов управления

Цель: приобретение навыков классификации методов управления в зависимости от содержания.

Планируемые результаты:

Студент должен:

знать:

- понятие «методы управления»;
- виды воздействия методов управления;
- характеристику основных методов управления: административных, экономических и социально-психологических;
- достоинства и недостатки основных методов управления.

уметь:

- принимать эффективные решения, используя систему методов управления.

Методы обучения:

- словесные методы: беседа, объяснение, дискуссия;
- наглядные методы: иллюстрации;
- практические методы: выполнение практических заданий;

Форма организации учебной деятельности: практическое занятие.

Время выполнения: 90 минут

Вопросы для проверки готовности обучающихся к практическому занятию:

1. Методы управления: сущность и содержание.
2. Классификация методов управления.
3. Достоинства и недостатки методов управления.

Форма отчетности по занятию:

- устные ответы;
- выполнения практических заданий.

Этапы выполнения работы:

Задание 1.

Ответить на следующие вопросы:

1. В чем заключаются достоинства и недостатки экономических методов управления.
2. В чем заключаются достоинства и недостатки административных методов управления.
3. В чем заключаются достоинства и недостатки социально-психологических методов управления.

Задание 2. Найдите парные выражения:

1. Методы управления	1. Регулирует межличностные отношения работников и администрации, взаимоотношения между рядовыми работниками.
2. Ответственность за конкретные результаты работы	2. Устное решение руководителя по ходу выполнения работы.
3. Краткосрочное планирование	

4. Указание 5. Социальное стимулирование 6. Психологические методы управления 7. Предпринимательская самостоятельность 8. Организационно-распорядительные методы управления 9. Коммерческий расчёт	3. Определение целей развития предприятий до одного года. 4. Способы воздействия субъекта управления на объект. 5. Позволяет выразить социальную значимость работника или коллектива в целом. 6. Способ ведения хозяйства, основанный на соотношении производственных затрат и полученных доходов. 7. Способы воздействия субъекта управления на объект, основанные на дисциплине, власти и ответственности. 8. Возможность самостоятельно решать любые вопросы деятельности предприятия. 9. Способность отвечать за свои действия.
---	---

Задание 3. Определите методы управления, подставьте необходимые термины и приведите примеры использования.

1.	-используется для чёткого распределения обязанностей, соблюдения правовых норм, применения меры принуждения, осуществления контроля
2.	-позволяет обеспечивать материальное положение работников, повысить его заинтересованность в результатах труда.
3.	-дают возможность сформировать стабильный трудовой коллектив, единство интересов, повысить социальную активность работников.

Задание 4. Охарактеризуйте административные, экономические и социально-психологические методы управления и заполните таблицу.

	Административные методы	Экономические методы	Социально-психологические методы
Вид воздействия			
Основа применения			
Подходы к реализации			
Требования к субъекту			
Характер информации			

Задание 5. Разбор ситуаций.

Ситуация.

Вашему вниманию предлагаются различные точки зрения руководителей на важность трех групп методов управления. Беседуют руководители, выпускники архитектурно-строительной академии. Среди прочих вопросов была затронута и проблема методов руководства. Рассказывает Катков — начальник подразделения промышленного предприятия: – В условиях рынка наиболее действенен экономический метод управления,

когда путем стимулирования добиваются заданных результатов. Возражает мастер строительно-монтажного управления Антонов: – Применение экономических методов всегда закономерно связано с высоким уровнем саморегулирования и развития системы управления. Эти методы не универсальны. Всегда были и будут главными организационно-распорядительные методы руководства, в основе которых лежат права и обязанности руководителя управлять системой. Они универсальны и могут быть использованы в любой ситуации. Бухгалтер коммерческой фирмы Егоров: – Я сдал не один объект. Работал в трех разных фирмах и думаю, что сегодня самые действенные — методы социально-психологического воздействия. Можно выбрать оптимальную стратегию деятельности фирмы, создать рациональную схему управления, но персонал будет саботировать работу и ты ничего не добьешься. Начальник цеха Коротков резюмирует: – Я согласен со всеми высказанными мнениями. Но считаю, что реальное управление возможно только на основе органического и гибкого сочетания различных методов, так как они по природе своей не исключают, а дополняют друг друга.

Ответьте на вопросы:

1. Проанализируйте ситуацию и обоснуйте свою позицию.
2. Чем определяется содержание методов управления?
3. Какие три группы методов управления выделяют в теории менеджмента?

Приведите примеры.

Критерии оценивания:

«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, умения сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено высоко.

«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые умения сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые умения работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки.

«Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые умения не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.

Тема 2. Основные функции менеджмента

Практическое занятие № 6

Тема раздела: Основные функции менеджмента

Тема практического занятия: Решение ситуационных задач по принятию управленческих решений

Цель: приобретение навыков решения ситуационных задач по принятию управленческих решений

Планируемые результаты:

Студент должен:

знать:

- виды управленческих решений;
- требования, предъявляемые к управленческим решениям.

уметь:

- решать ситуационные задачи по принятию управленческих решений

Методы обучения:

- словесные методы: беседа, объяснение, дискуссия;
- наглядные методы: иллюстрации;
- практические методы: выполнение практических заданий.

Форма организации учебной деятельности: практическое занятие.

Время выполнения: 90 минут

Вопросы для проверки готовности обучающихся к практическому занятию:

1. Управленческие решения: понятие
2. Классификация управленческих решений
3. Требования, предъявляемые к управленческим решениям

Форма отчетности по занятию:

- устные ответы;
- выполнения практических заданий.

Этапы выполнения работы:**Задание 1.****Ответить на следующие вопросы:**

1. Чем управленческие решения отличаются от всех остальных?
2. По каким критериям можно классифицировать управленческие решения?
3. Чем определяется своевременность принятия решения?

Задание 2.

Управленческое решение проходит три стадии: подготовка, принятие и реализация. Укажите, к какой из этих трех стадий относятся следующие действия (заполните таблицу):

- выработка вариантов решения;
- разработка организационного плана реализации решения; - разъяснение; - сбор и обработка информации;
- контроль выполнения решения;
- формулирование проблемы, которую необходимо решить;
- описание проблемы;
- разъяснение обязанностей исполнителя решений;
- выбор средств реализации решений;
- консультации со специалистами;
- учет дополнительных факторов, связанных с решаемой проблемой.

Подготовка управленческого решения (1 –я стадия)	Принятие управленческого решения (2-я стадия)	Реализация управленческого решения (3-я стадия)

Задание 3.

Укажите, какой способ принятия управленческого решения (коллективный или индивидуальный) предпочтительнее:

- в условиях дефицита времени;

- при низкой квалификации сотрудников;
- при наличии конфликтной ситуации между сотрудниками;
- для снижения сопротивления несогласных.

Задание 4. Проанализировать ситуации, выбрать на ваш взгляд оптимальный вариант управленческого решения (или предложить свой) и объяснить свой выбор.

Ситуация 1.

Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

В. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

С. Прежде всего, лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения. D. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Ситуация 2.

Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами.

А. Первый стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

В. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношения «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

С. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в своих должностных обязанностях, требователен к подчиненным.

D. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Ситуация 3.

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего произведен брак. Бригадир неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира?

А. Оставлю выяснения фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

В. Заподозренных в поступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

С. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

D. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

Ситуация 4.

Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнить все его задания.

В. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

С. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает, неуживчив, труден в контакте.

Д. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Задание 5.

Примите оптимальное решение при условии, что Вы руководитель фирмы в сфере ИТ-технологий:

а) В связи с сокращением производства необходимо высвободить n-число сотрудников.

б) Резко ухудшилось качество оказываемых услуг.

в) На рынке упал спрос на оказываемые вашей фирмой услуги.

Критерии оценивания:

«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, умения сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено высоко.

«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые умения сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые умения работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки.

«Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые умения не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.

Тема 3. Основы управления персоналом

Практическое занятие № 10-11

Тема раздела: Основы управления персоналом

Тема практического занятия: Решение ситуационных задач по оценке систем мотивации труда

Цель: приобретение навыков решения ситуационных задач по оценке систем мотивации труда

Планируемые результаты:

Студент должен:

знать:

- теории мотивации;
- методы оценки мотивации персонала.

уметь:

– проводить анализ системы мотивации персонала организации.

Методы обучения:

- словесные методы: беседа, объяснение, дискуссия;
- наглядные методы: иллюстрации;
- практические методы: выполнение практических заданий.

Форма организации учебной деятельности: практическое занятие.

Время выполнения: 180 минут

Вопросы для проверки готовности обучающихся к практическому занятию:

1. Теории мотивации.
2. Методы оценки мотивации персонала.

Форма отчетности по занятию:

- устные ответы;
- выполнения практических заданий.

Этапы выполнения работы:

Задание 1.

Ответить на следующие вопросы:

1. Назовите типичные проблемы в организациях, связанные с низкой мотивацией персонала.
2. Назовите цели и задачи анализа системы мотивации персонала организации.

Задание 2. Описание ситуации и постановка задачи

Ситуация. Мотивирование работников мясокомбината

Когда три года назад Павел Иванович Корнилов стал директором и совладельцем приватизированного предприятия «Кемеровский мясокомбинат», оно находилось в хорошем финансовом положении. Комбинат продавал свою продукцию во все близлежащие регионы, а объем этих продаж рос на 15–20% в год. Люди покупали продукцию комбината за ее качество. Однако Корнилов вскоре заметил, что работники комбината не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы. Они делали крупные ошибки: путали, например, упаковку и наклейки для разных образцов продукции; добавляли в исходную продукцию не те добавки; плохо перемешивали состав колбас и сосисок. Были случаи, когда работники неумышленно портили готовую продукцию средствами для чистки рабочих мест.

В общем, люди делали в течение восьми часов только то, что им было сказано, а затем шли домой.

Для того чтобы повысить мотивированность и обязательства работников комбината, Корнилов и другие руководители предприятия решили ввести в управление систему участия работников в принятии решений. Для начала они доверили работникам проверку качества продукции. В результате не высшее руководство определяло «вкус» продукции, а сами работники делали это на своих участках. Такое положение дел вскоре побудило последних к производству продукции более высокого качества. Работников стало интересовать, во сколько их продукция обходится предприятию, что думают покупатели о различных сортах мясных и колбасных изделий.

Одна из бригад даже разработала технологию внедрения на своем участке специальной пластиковой вакуумной упаковки для скоропортящейся продукции. Для этого членам бригады пришлось собрать необходимую информацию, сформулировать проблему, установить рабочие контакты с поставщиками и другими работниками на мясокомбинате, а также провести обследование универсамов и мясных киосков, чтобы узнать о том, как сделать упаковку лучше. Бригада взяла на себя ответственность за определение качества, а впоследствии и за улучшения в производственном процессе. В итоге, все это привело к тому, что среди работников стали появляться жалобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким, чье безразличие мешало улучшению работы.

Позже жалобы стали распространяться и на руководящий состав и сопровождались требованиями их переподготовки или увольнения. Было решено, что вместо увольнения они пройдут переподготовку прямо на предприятии с участием всех заинтересованных сторон.

Корнилов совместно с другими высшими руководителями предприятия и представителями рабочих разработали новую систему оплаты, названную «разделенное участие в результатах работы мясокомбината». В рамках этой системы фиксированный процент «доналоговой» прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Индивидуальное участие в разделенной прибыли основывалось на результатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Сама система оценки была разработана и проводилась в жизнь группой работников мясокомбината, представлявших его отдельные подразделения. Так, работники предприятия оценивались: по их вкладу в групповую работу; по тому, как они коммуницируют с членами группы; по их отношению к групповой работе как таковой; по дисциплине посещения работы и по соблюдению техники безопасности.

Кроме того, группы или бригады были ответственны за отбор, подготовку и оценку своих работников, а если это было необходимо, то и за увольнение своих коллег по работе. Они также принимали решения по графику работы, требуемому бюджету, измерению качества и обновлению оборудования. Многие, что раньше являлось работой руководителя группы на таком предприятии, теперь стало частью работы каждого члена группы.

П. И. Корнилов считал, что успех его бизнеса определялся следующим:

- люди хотят быть значимыми. И если это не реализуется, причина – в руководстве;
- люди выполняют работу на том уровне, который соответствует их ожиданиям. Если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их;
- сами ожидания работников определяются целями, которые они перед собой ставят, и системой вознаграждения;
- любые действия руководства и менеджеров предприятия в значительной мере влияют на формирование у работников ожидания;
- любой работник способен научиться выполнению многих новых разнообразных задач в рамках своей работы;
- результаты деятельности предприятия показывают, кто я такой и что представляет моя работа. Моя работа заключается в создании условий, при которых наивысший уровень выполнения работы каждым служит как его индивидуальным интересам, так и интересам предприятия в целом.

Вопросы к конкретной ситуации:

1. Каким образом и в какой степени мотивационная политика П.И. Корнилова удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу?
2. Объясните успех политики использования мотивационной теории ожидания.
3. Желали бы вы работать на Кемеровском мясокомбинате? Обоснуйте свой ответ.
4. Концентрировал ли Корнилов внимание на факторах «здоровья» или на мотивационных факторах Герцберга в своей программе мотивации?
5. Охарактеризуйте существующую на мясокомбинате систему вознаграждения.
6. Возможен ли успех подобной мотивационной программы на предприятиях других отраслей, в том числе отраслей нематериального производства?

Задание 2. Практикующее упражнение.

Назовите по пять наиболее важных, по вашему мнению, мотивов для следующих лиц:

– вас лично на работе (в учебной аудитории):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

– квалифицированного рабочего:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

– служащего в конторе профессионала (врача, юриста, преподавателя):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

– неквалифицированного работника:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Критерии оценивания:

«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, умения сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено высоко.

«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые умения сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые умения работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки.

«Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые умения не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.

Тема 4. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности **Практическое занятие № 12-13**

Тема раздела: Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности

Тема практического занятия: Идентификация рисков предприятия. Распределение рисков по вероятности их возникновения и степени влияния.

Цель: приобретение навыков идентификации рисков предприятия и распределения их по вероятности их возникновения и степени влияния.

Планируемые результаты:

Студент должен:

знать:

- понятие «риски» и их характеристика;
- планирование управления рисками;
- идентификация рисков.

уметь:

- проводить идентификацию рисков предприятия и распределять их по вероятности их возникновения и степени влияния.

Методы обучения:

- словесные методы: беседа, объяснение, дискуссия;
- наглядные методы: иллюстрации;
- практические методы: выполнение практических заданий.

Форма организации учебной деятельности: практическое занятие.

Время выполнения: 180 минут

Вопросы для проверки готовности обучающихся к практическому занятию:

1. Понятие «риски» и их характеристика.
2. Планирование управления рисками.
3. Идентификация рисков.

Форма отчетности по занятию:

- устные ответы;
- выполнения практических заданий.

Этапы выполнения работы:

Задание 1.

Ответить на следующие вопросы:

1. Назовите основные источники возникновения рисков.
2. Охарактеризуйте основные этапы анализа рисков.

Задание 2. По исходным данным о деятельности двух предприятий (таблица) установить, какому риску подвергаются эти предприятия и у кого из них возможны большие расходы.

Таблица – Исходные данные

Показатели	Ед. изм.	Значение
1.Постоянные годовые расходы предприятия.	тыс. руб.	600
2.Переменные расходы от годового объема продаж:		
- предприятие А;	%	13
- предприятие Б.	%	24
3. Запланированный объем продаж на год.	тыс. руб.	720
4.Возможное снижение спроса на продукцию каждого предприятия.	%	15

Критерии оценивания:

«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, умения сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено высоко.

«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые умения сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые умения работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки.

«Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые умения не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.

МЕЖСЕССИОННАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы для устного опроса студентов при проведении межсессионной аттестации

1. В чем состоит сущность менеджмента?
2. Перечислите характерные особенности современного менеджмента?
3. Какими основными качествами должен обладать менеджер?
4. В чем заключаются особенности менеджмента в области профессиональной деятельности?
5. В чем состоит содержание процесса управления?
6. Какова сущность цикла менеджмента?
7. Почему цикл менеджмента является основой управленческой деятельности?
8. Из каких этапов состоит процесс планирования деятельности на предприятии?
9. Что такое мотивация труда и каковы её критерии?
10. Каковы основы формирования мотивационной политики организации?
11. Каковы основные правила работы с группой?
12. Какие методы управления относятся к экономическим?
13. Какие методы управления относятся к организационно-распорядительным?
14. Каковы правила ведения деловой беседы?
15. Из каких этапов состоит любая деловая индивидуальная беседа?
16. Какие управленческие решения существуют?
17. Какие подходы к классификации управленческих решений вы можете назвать?
18. Какие существуют главные инструменты выполнения функции контроля?
19. Какие задачи выполняет контроль в управленческой деятельности?
20. Назовите основные типы и структурные составляющие конфликтной ситуации.
21. Охарактеризуйте современные формы и методы отбора персонала.
22. В чем суть процедуры подбора и оценки персонала.
23. Назовите особенности деятельности в сфере информационных систем и программирования.
24. Охарактеризуйте основные задачи организационно-управленческой деятельности (менеджмента) в сфере информационных систем и программирования

Критерии оценивания:

«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, умения сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено высоко.

«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые умения сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые умения работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки.

«Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые умения не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Паспорт фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

1.1 Цели и задачи промежуточной аттестации

Целью промежуточной аттестации является проверка и оценка уровня освоения обучающимися знаний, умений ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности и сформированности компетенций.

Главной задачей промежуточной аттестации обучающихся является установление соответствия результата освоения знаний и умений, сформированности общих и профессиональных компетенций требованиям Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование.

1.2. Форма промежуточной аттестации - Дифференцированный зачет (5 семестр)

1.3 Система оценивания результатов выполнения заданий

Оценивание результатов выполнения заданий промежуточной аттестации осуществляется на основе следующих принципов:

- достоверности оценки – оценивается уровень сформированности знаний, умений, практического опыта, общих и профессиональных компетенций, продемонстрированных обучающимися в ходе выполнения задания;

- адекватности оценки – оценка выполнения заданий должна проводиться в отношении тех компетенций, которые необходимы для эффективного выполнения задания; надежности оценки – система оценивания выполнения заданий должна обладать высокой степенью устойчивости при неоднократных оценках уровня сформированности знаний, умений, практического опыта, общих и профессиональных компетенций обучающихся;

- комплексности оценки – система оценивания выполнения заданий должна позволять интегративно оценивать общие и профессиональные компетенции обучающихся;

- объективности оценки – оценка выполнения конкурсных заданий должна быть независимой от особенностей профессиональной ориентации или предпочтений преподавателей, осуществляющих контроль или аттестацию.

При выполнении процедур оценки заданий используются следующие основные методы:

- метод расчета первичных баллов;
- метод расчета сводных баллов.

Результаты выполнения заданий оцениваются в соответствии с разработанными критериями оценки. Используется пятибалльная шкала для оценивания результатов обучения.

Перевод пятибалльной шкалы учета результатов в пятибалльную оценочную шкалу:

Оценка	Количество баллов, набранных за выполнение теоретического и практического задания, средний балл по итогам аттестации
Оценка 5 «отлично»	4,6-5
Оценка 4 «хорошо»	3,6-4,5
Оценка 3 «удовлетворительно»	3-3,5
Оценка 2 «неудовлетворительно»	≤ 2,9

1.4. Материально-техническое обеспечение для проведения промежуточной аттестации

Аттестация проводится в кабинете менеджмента.

1.5. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Задания для дифференцированного зачета по дисциплине ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности

Время проведения дифференцированного зачета

На выполнение дифференцированного зачета отводится 90 минут.

Структура дифференцированного зачета

Дифференцированный зачет состоит из 2 частей:

- обязательная: часть А содержит тестовое задание из 20 вопросов;
часть Б содержит теоретический вопрос;
- дополнительная: решение производственных ситуаций или задач.

Задания дифференцируются по уровню сложности. Обязательная часть включает задания, составляющие необходимый и достаточный минимум усвоения знаний и умений в соответствии с требованиями рабочей программы по учебной дисциплине ОП.12 Менеджмент в профессиональной деятельности.

Дополнительная часть включает задания более высокого уровня сложности.

Варианты дифференцированного зачета равноценны по трудности, одинаковы по структуре, параллельны по расположению заданий: под одним и тем же порядковым номером во всех вариантах дифференцированного зачета находится задание, проверяющее один и тот же элемент содержания.

Инструкция по выполнению работы

На выполнение дифференцированного зачета отводится 90 минут. Выполняйте задания в любом порядке.

Обязательная часть

Часть А – Тестирование

Выберите один правильный ответ.

1. Менеджмент – это:
 - А) система программно-целевого управления, перспективного и текущего планирования, организации производства и реализации продукции. Умение достигать поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей;
 - Б) основополагающие идеи или правила поведения руководителей по осуществлению своих управленческих функций;
 - С) умение применять теорию менеджмента, использовать накопленный опыт, творчески управлять организацией.
2. Цикл менеджмента, включает в себя:
 - А) планирование, организация, контроль;
 - Б) организация, мотивация, контроль;
 - С) планирование, мотивация, контроль;
 - Д) планирование, организация, мотивация, контроль.
3. Что относится к внутренней среде предприятия:
 - А) потребители продукции;
 - Б) средства производства, трудовые ресурсы и информация;
 - С) поставщики ресурсов.

4. Способы воздействия управляющего субъекта на управляемый объект, менеджера на организацию, предполагающие вариантность, выбор путей действия – это...методы
5. Общие и фундаментальные понятия, отражающие существенные свойства и устойчивые отношения в процессах управления организации – это...категории
6. Принцип управления, предполагающий получение распоряжений и отчет только перед одним непосредственным начальником - это...единоначалие
7. Управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время – это...планирование
8. Какие методы управления относятся к экономическим методам:
- А) планирование, приказ, консультации, финансирование, совет, хозрасчет;
 - В) приказ, распоряжение, консультации, совет;
 - С) планирование, анализ, ценообразование, финансирование, хозрасчет.
9. Какие методы управления можно отнести к социально- психологическим методам:
- А) планирование, убеждение, анализ;
 - В) личный пример, авторитет, приказ;
 - С) убеждение, критика и самокритика, производственные совещания, личный пример.
10. Вид менеджмента характеризующийся процессом разработки стратегии фирмы, при котором план развития конкретизируется на длительный период с подробным описанием решений и действий, необходимых для достижения целей плана- это...стратегический
11. Коммуникационная функция информационной системы — это:
- А) своевременная и качественная обработка данных во всех интересующих аспектах
 - В) выполнение непрерывного накопления, систематизации, хранения и обновления всей необходимой информации
 - С) обеспечение быстрого доступа, поиска и выдачи необходимой информации
12. К современным технологиям управления организацией относят:
- А) информационные технологии;
 - В) статистические формы;
 - С) принятие решений;
 - Д) коммуникационные средства.
13. К какому виду информационных ресурсов используемых в менеджменте относят справочно-правовые системы «Гарант» и «КонсультантПлюс»:
- А) внутренние;
 - В) смешанные;
 - С) общедоступные.
14. Информация, содержащая совокупность сведений о том, что происходит внутри организации и за ее пределами - это...управленческая

15. Совокупность управляющей части и управляемого процесса- это...система управления
16. Решения носящие рутинный характер и направленные на обеспечение выполнения, прежде всего отдельных позиций решений - это...исполнительские
17. По решаемым задачам, управленческие решения различают:
 А) информативные, организационные, оперативные;
 В) выборочные и систематические;
 С) единоличные, коллегиальные, коллективные;
 D) производственные, сбытовые, финансовые, плановые, кадровые.
18. По степени охвата проблемы, управленческие решения бывают:
 А) информативные, организационные, оперативные;
 В) выборочные и систематические;
 С) единоличные, коллегиальные, коллективные;
 D) производственные, сбытовые, финансовые, плановые, кадровые.
19. На какой стадии управленческого решения проводится экономический анализ ситуации на микро- и макроуровне, включающий поиск, сбор и обработку информации.....подготовки
20. Руководство к действию, выбранное из множества альтернатив, оформленное в виде плана работы - это...решение

Шкала перевода баллов в отметки

Отметка	Число баллов, необходимое для получения отметки
«5» (отлично)	20 – 19
«4» (хорошо)	18 – 16
«3» (удовлетворительно)	15 – 10
«2» (неудовлетворительно)	менее 10

Часть Б - Теоретический вопрос

Список теоретических вопросов

1. Понятие и сущность менеджмента.
2. Стили руководства.
3. Современный менеджер и требования предъявляемые к нему.
4. Функции менеджмента: мотивация и контроль деятельности экономического субъекта.
5. Экономические методы управления.
6. Содержание процесса управления.
7. Управленческое решение. Подходы и классификация управленческих решений.
8. Уровни принятия решений.
9. Система планирования на предприятии.
10. Методы принятия решений.
11. Трудовые ресурсы как объект управления.
13. Отбор и оценка персонала.

14. Значение и основные элементы мотивации.
15. Первичные и вторичные потребности.
16. Организационно-распорядительные методы управления.
17. Контроль и его понятие.
18. Технология и правила контроля.
19. Этапы контроля.
20. Виды контроля.
21. Социально-психологические методы управления.
22. Специфика менеджмента в России.
23. Правила ведения бесед.
24. Функции менеджмента: организация и планирование.
25. Организация собеседование с персоналом.

Дополнительная часть

Практические задания:

Задание 1.

Произведите анализ приведенных в таблице целей различных коммуникаций. Определите, какие из них ставят перед собой нисходящие, восходящие, горизонтальные и диагональные коммуникации, и заполните таблицу.

1	Постановка задач исполнителям	
2	Координация работ подразделений аппарата управления	
3	Получение достоверной информации о конечных результатах работы	
4	Интеграция усилий подразделений аппарата управления для решения комплексных проблем	
5	Обеспечение обратной связи о полученных заданиях	
6	Обеспечение обратной связи для оценки результатов работы	
7	Эффективное использование всех видов ресурсов в организации	
8	Разрешение межгрупповых конфликтов в организации	
9	Изучение мнения коллектива по интересующей проблеме	
10	Обмен информацией	
11	Обеспечение социальной поддержки подчиненных	
12	Инструктирование по выполнению работы	
13	Разрешение внутригрупповых конфликтов	
14	Повышение оперативности решения управленческих проблем	

Задание 2

Представьте, что Вы получили отрицательный отзыв руководителя на выполненное задание. Это положило начало межличностному конфликту между Вами и руководителем. Опишите данный конфликт, используя предложенную таблицу.

Описание конфликта

Термины	Краткое объяснение
Источники или причины конфликта	<i>Причин данного конфликта может быть несколько. Например, Вам не хватило профессионализма для того, чтобы выполнить задание так, как требовал руководитель</i>
Тип конфликта	
Наиболее эффективный стиль разрешения конфликта с Вашей стороны	
Наиболее эффективный стиль разрешения конфликта со стороны руководителя (Ваше мнение)	

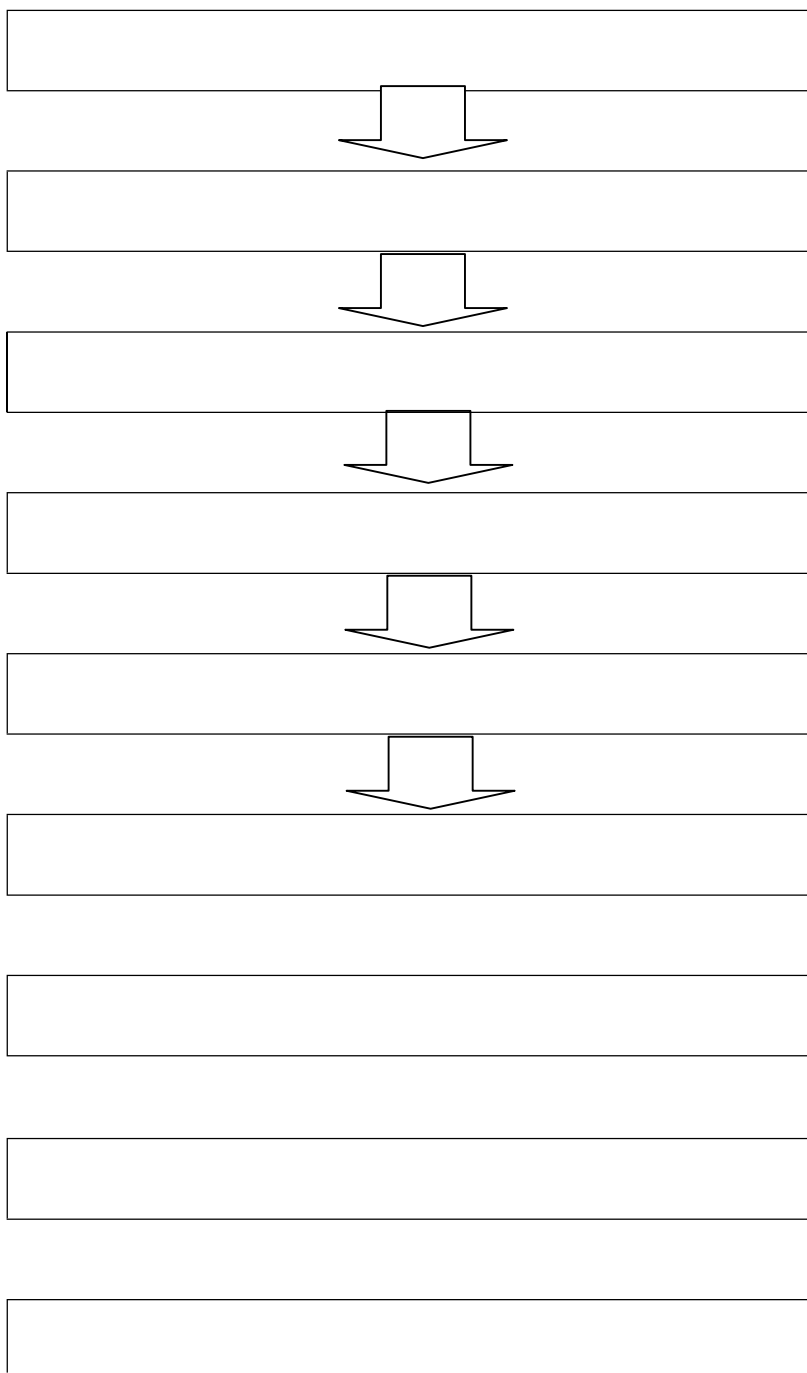
Задание 3

Социальная ориентация бизнеса в Японии – важная составляющая часть национального стиля менеджмента. Известное выражение:

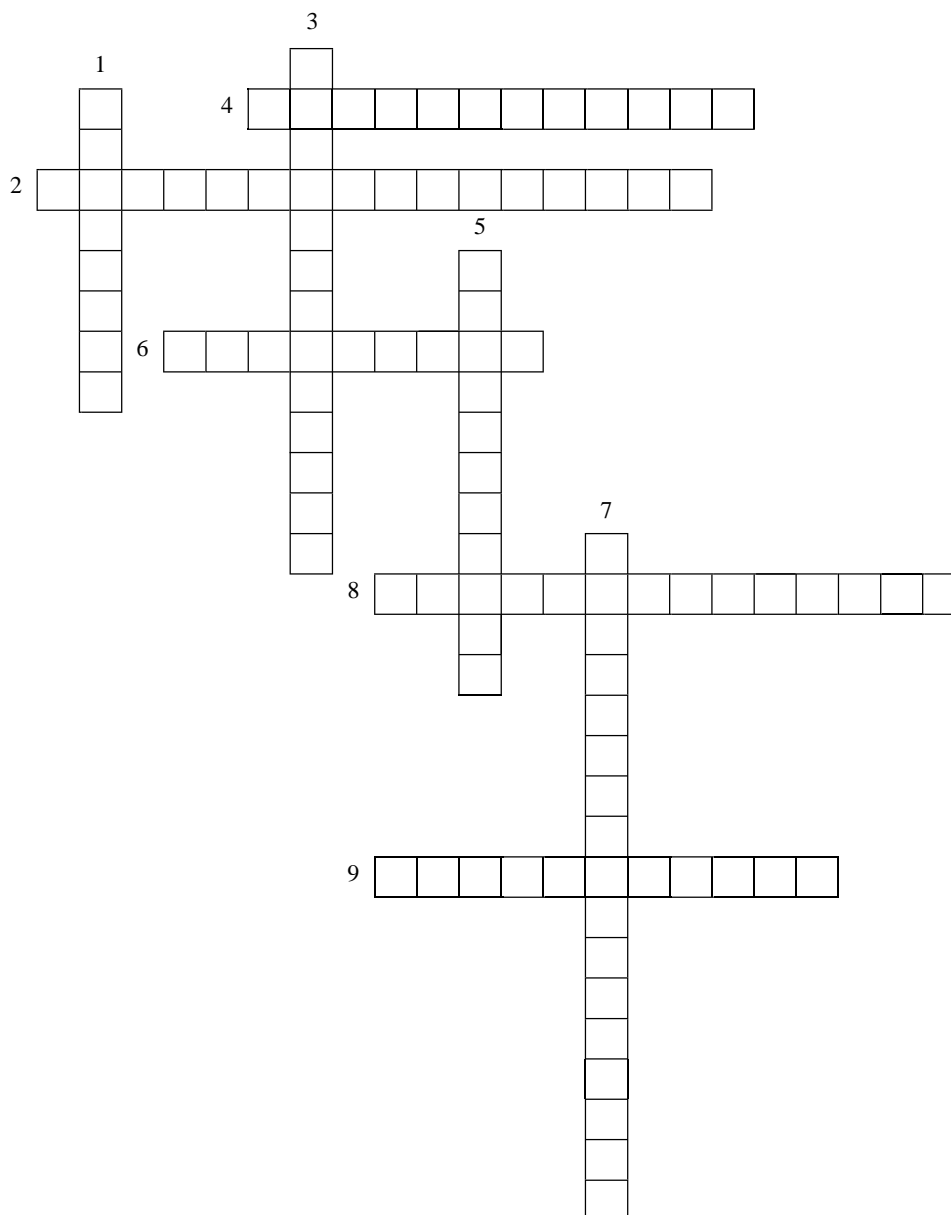
«Процветающая фирма – богатое общество » подтверждается впечатляющими успехами японской экономики и высокого уровня жизни населения.

Из предложенных далее произвольно расположенных формулировок, отражающих стратегию японской фирмы «Орион» и методы её реализации, составьте логически построенный алгоритм, характеризующих социально – ориентированный менеджмент этой фирмы:

- доходы от покупателя – источник инвестиций в научно- исследовательские и опытно-промышленные работы (НИОПР) и оборудование;
- часть прибыли направляется на социальные нужды и благотворительность;
- поставщик получает хорошего покупателя;
- главная цель компании – её развитие;
- часть прибыли в виде налога пойдёт на пользу общества;
- компания получает уважение в местном обществе;
- производство товаров станет лучшего качества и по более низким ценам;
- часть прибыли пойдёт на дополнительные выплаты сотрудникам фирмы;
- развитие фирмы ведёт к увеличению занятости населения;
- покупатель получает надёжного поставщика.



Задание 4. Решите кроссворд



Вопросы:

По горизонтали:

2. Ролевой конфликт, когда к человеку предъявляются противоречивые требования по поводу результата его работы
4. Разногласия между линейным и штабным персоналом
6. Уйти от конфликта
7. Конфликт, который ведёт к повышению эффективности организации, данная ситуация помогает выявить большое число альтернатив и проблем
9. Разрешение конфликта с помощью убеждения

По вертикали:

1. Отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретные лица или группы
3. Борьба руководителей за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу
5. Попытка заставить принять свою точку зрения любой ценой
8. Конфликт, который приводит к снижению личной удовлетворенности и снижения эффективности организации

1.6 Критерии оценки

1.6.1. Критерии оценки (Дифференцированный зачет)

	Критерии оценки результатов выполнения теоретического задания	Баллы за критерии оценки
		Максимальный балл – 2,0
1	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует глубокое, полное знание и понимание учебного материала; - дает точное определение и истолкование основных понятий, терминов; - при ответе демонстрирует самостоятельность суждений, приводит верные аргументы, делает правильные выводы; - последовательно, чётко, связно, логично и безошибочно излагает учебный материал; - правильно и обстоятельно отвечает на сопутствующие вопросы 	2
2	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знание и понимание учебного материала; - в основном правильно, без изменения основной сути, дает определения понятий, терминов; - при ответе демонстрирует самостоятельность суждений, выводы верные, но недостаточно аргументированы; - учебный материал излагает в определенной логической последовательности - при ответе на вопрос допускает несущественные ошибки и (или) не более двух недочетов, которые студент может исправить самостоятельно при требовании преподавателя; - дает правильные ответы на сопутствующие вопросы 	1,5
3	<ul style="list-style-type: none"> - раскрывает основное содержание учебного материала; - допускает ошибки в определении и истолковании основных понятий, терминов, которые может исправить самостоятельно или при небольшой помощи преподавателя; - самостоятельно формулирует ответ на вопрос, приводит частично верные аргументы, отдельные выводы нельзя считать верными и обоснованными; - нарушена логическая последовательность изложения учебного материала, при ответе на вопрос допущена одна грубая ошибка и (или) более двух недочетов; - студент испытывает значительные затруднения, отвечая на сопутствующие вопросы 	0,5
4	<ul style="list-style-type: none"> - не раскрывается основное содержание учебного материала; - не знает или дает неверное определение и истолкование основных понятий, методик; - даются неверные ответы на вопросы 	0
	ИТОГО	2

№	Критерии оценки результатов выполнения практического задания	Баллы за критерии оценки
1	Аргументированность ответа	Максимальный балл -1,0 балл
	при решении приводит верные, достаточные аргументы, вывод верно обоснован	1,0
	при решении приводит частично верные, не достаточные аргументы, вывод частично верно обоснован	0,5
	приводит недостаточные аргументы, вывод неверно обоснован	0
2	Построение выводов	Максимальный балл – 1,0 балл
	- демонстрирует самостоятельный глубокий анализ данных в соответствии с предложенной ситуацией; - вывод верный, обоснованный	1,0
	- демонстрирует самостоятельный анализ данных в соответствии с предложенной ситуацией; - вывод верный, частично обоснованный	0,5
	- анализ данных в соответствии с предложенной ситуацией произведен недостаточно полно; - вывод частично верный, недостаточно обоснованный	0,25
	- испытывает значительные затруднения при анализе данных в соответствии с предложенной ситуацией, - вывод не верный, обоснование отсутствует	0
3	Устное объяснение текста	Максимальный балл – 1,0 балл
	- верно использована терминология, студент грамотно применяет понятия, понимает их смысл; - объяснение решения задания последовательное, связное, логичное; - правильно и обстоятельно дается ответ (ответы) на сопутствующие вопрос (вопросы)	1,0
	- верно использована терминология, студент грамотно применяет понятия, понимает их смысл; - незначительно нарушена последовательность, логика объяснения решения задания; - студент испытывает незначительные затруднения, отвечая на сопутствующие вопросы	0,5
	- при использовании терминологии обнаруживаются неточности, студент не всегда понимает смысл понятий; - незначительно нарушена последовательность, логика объяснения решения задания; - студент испытывает незначительные затруднения, отвечая на сопутствующие вопросы	0,25
	- неверно использована терминология, студент не понимает смысл понятий; - полностью нарушена последовательность, логика объяснения решения задания (студент не может объяснить, каким образом пришел к решению задания) - студент дает неверные ответы на сопутствующие вопросы	0
	ИТОГО	3

Результаты выполнения теоретического задания и результаты выполнения практического задания суммируются. Формируется свод результатов, полученные результаты соотносятся с 5-бальной системой оценки:

Оценка	Количество баллов, набранных за выполнение теоретического и практического задания
Оценка 5 «отлично»	4,6-5
Оценка 4 «хорошо»	3,6-4,5
Оценка 3 «удовлетворительно»	3-3,5
Оценка 2 «неудовлетворительно»	$\leq 2,9$