

**ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ**

**Кафедра менеджмента**

Рег. № 44-27.03.09  
«30» мая 2017 г.

**УТВЕРЖДЕН**

на заседании кафедры  
Протокол от «03» 05 2017 г. № 9  
Заведующий кафедрой

**А. Т. Стадник**

(подпись)

**ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Б1.Б.9 ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ТРАНСПОРТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

по направлению подготовки  
**23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и  
комплексов**

**Профиль: Автомобили и автомобильное хозяйство**

Новосибирск 2017

## Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы управления	ПК-11, ПК-13	Тест, собеседование
2	Организация как объект современного менеджмента	ПК-11, ПК-13	тест, собеседование
3	Функции управления	ПК-11, ПК-13	Деловая игра, ситуационная задача, тест, презентация, собеседование
4	Управление персоналом	ПК-11	Ситуационная задача тест, презентация, собеседование
5	Коммуникационный процесс и психология менеджмента	ПК-11	тест, собеседование, презентация, ролевая игра
6	Управленческие решения	ПК-11, ПК-13	тест, собеседование
7	Планирование деятельности транспортной организации	ПК-11, ПК-13	собеседование

## МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
<b>Оценка по пятибалльной системе</b>	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
<b>Оценка по системе «зачет – незачет»</b>	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

**Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

1. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный);

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра менеджмента  
**Вопросы для собеседования**  
по дисциплине планирование и управление деятельностью транспортной  
организации

**Раздел 1. Теоретические основы управления.**

1. Понятие и содержание менеджмента.
2. Основные категории менеджмента.
3. Предмет и методы науки управления
4. Основные формы управленческого труда
5. Условия реализации управленческих отношений.
6. Методы менеджмента.
7. Принципы управления.
8. Инструменты менеджмента.
9. Школы менеджмента. Школа научного управления.
10. Школы менеджмента. Классическая или административная.
11. Школы менеджмента. Поведенческие науки.
12. Современные подходы к менеджменту.
13. Концепция ограничений. Краткие определения ограничений.

**Раздел 2. Организация как объект современного менеджмента.**

1. Понятие организации как объекта менеджмента.
2. Внутренняя среда организации.
3. Законы организации.
4. Внешняя среда организации.
5. Управление в акционерном обществе.
6. Управление в сельскохозяйственном кооперативе.
7. Управление в государственных унитарных предприятиях.

**Раздел 3. Функции управления.**

1. Функции управления.
2. Понятие и сущность структуры управления.
3. Принципы построения структуры управления.
4. Типы структур управления.
5. Оперативное управление производством.
6. Понятие стратегического управления.
7. Процесс стратегического управления.
8. Виды стратегий. Корпоративные стратегии. Ограничения при формулировании стратегий.
9. Виды стратегий. Конкурентные стратегии.
10. Виды стратегий. Функциональные стратегии.
11. Процессуальная концепция мотивации.
12. Содержательная концепция мотивации.

**Раздел 4. Управление персоналом.**

1. Этапы процесса управления персоналом.
2. Стили управления.
3. Кадры управления и их роль. Принципы кадровой политики.

**Раздел 5. Коммуникационный процесс и психология менеджмента.**

1. Управление конфликтами.
2. Управление стрессом.

**Раздел 6. Управленческие решения.**

1. Сущность и классификация управленческих решений.

2. Управление качеством труда и продукции.
3. Значение информации в управлении производством.
4. Оперативное управление производством.

**Раздел 7. Планирование деятельности транспортной организации.**

1. Бизнес-планирование на предприятии.
2. Система оперативного планирования и управления производством.
3. Производственное планирование на автотранспортном предприятии.
4. Стратегическое планирование на автотранспортных предприятиях.

**Критерии оценки:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;

- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.

- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.

- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель

  
(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра менеджмента  
Деловая (ролевая) игра  
по дисциплине планирование и управление деятельностью транспортной организации

**Раздел 3. Функции управления**

*Планирование. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента.*

**Концепция игры.** Разработка миссии и дерева целей транспортной организации.

Задание 1. Создайте свое предприятие.

Задание 2. Придумайте название и сформулируйте миссию создаваемого предприятия.

Задание 3. Проведите анализ внешней и внутренней среды организации. Результаты занесите в таблицы (SWOT, PEST, SNW).

Задание 4. Постройте дерево целей создаваемого предприятия.

Коллективная работа.

После того, как предложения всех групп будут готовы, представители всех групп докладывают результаты. Остальные группы выступают в роли экспертов-инвесторов. Определяется проект-лидер.

**3 Роли:**

1. *Инициатор* - участник, который чаще, чем другие, предлагает новые решения, вносит предложения, изменяет точку зрения на цели группы. Они могут касаться поставленного в группе задания, проблемы организации работы в группе и т.д.

2. *Последователь* - подхватывает новую инициативу, расширяет ее, помогает в реализации начатых в группе дел.

3. *Координатор* - способствует правильному "разделению труда". Следит, чтобы в группе не занимались несколькими делами одновременно, чтобы все имели занятие, чтобы действия не дублировались.

4. *Ориентирующий* - прокладывает путь и определяет направление работы группы в соответствии с какими-то внешними ориентирами. В группе обсуждает вопросы о том, как быстро развивается группа, далеко ли она находится от цели, в каком направлении идет и др. Обращает внимание на уровень увлеченности деятельностью в группе, следит за бюджетом времени.

5. *Оценивающий* - оценивает деятельность отдельных членов и всей группы, актуальность ситуации, сравнивает с целями, подводит итог в конце занятия.

6. *Ищущий информацию* - часто ставит вопросы и пытается получить на них ответ, побуждает к действию, принятию решений.

**4 Ожидаемый (е) результат (ы).** Цель занятия: развить у студентов навыки формулировки миссии и целей организации, построения дерева целей.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** - выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;

- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.

- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.

- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель

(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра менеджмента

**Кейс-задача**

по дисциплине **планирование и управление деятельностью транспортной организации**

**Раздел 3. Функции управления.**

**Анализ конкретных ситуаций (case-study) «Анализ и проектирование структуры управления организации».**

Цель занятия: проанализировать эту структуру управления организации, выявить направления совершенствования, определить экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.

Условия и исходные материалы. Задание выполняется по материалам кафедры.

*Ситуация-проблема* представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель студентов: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.

Этапы:


1. На примере конкретных материалов (кейса) проводится расчет системы показателей экономической эффективности управления предприятием: общих результативных показателей эффективности управления; экономичности аппарата управления; производительности управленческого труда.
2. Разработка группой вариантов решения;
3. Публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуаций с последующим оппонированием;
4. Подведение итогов и оценка результатов занятия.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если задание выполнено правильно более чем на 50%;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно менее чем на 50%.

Составитель

  
(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра менеджмента

**Комплект ситуационных задач (заданий)**  
по дисциплине **планирование и управление деятельностью транспортной организации**  
**раздел 4. Управление персоналом**

**Ситуационная задача «Отбор персонала»**

Для поиска кандидата на вакантную должность решено провести маркетинговое исследование: определить требования к претенденту, выявить круг источников привлечения кадров, рассчитать ожидаемые затраты на поиск, отбор и дальнейшее использование специалиста, отобрать из претендентов наиболее подходящего кандидата, ориентируясь, в частности, на лимит средств, выделенных на всю эту работу.

*Исходные данные.*

1. Организацией разработаны требования к претенденту на должность исходя из его будущих должностных обязанностей, а также градация требований по степени важности с помощью весовых коэффициентов (таблица).

В результате предпринятых усилий по поиску кандидатов было выявлено четыре человека:

- претендент «А» представлен агентством по найму персонала;
- претендент «Б» представлен службой занятости;
- претендент «В» явился сам, откликнувшись на объявление в газете;
- претендент «Г» рекомендован вузом в соответствии с

договорными отношениями.

Таблица

Исходные данные

Показатели оценки	Весовой коэффициент	Результаты			
		Значительно выше нормы (5 баллов)	Выше нормы (4 балла)	Соответствуют норме (3 балла)	Ниже нормы (2 балла)
1. Высшее образование	1,5		А, Г	Б, В	
2. Другие виды образования	0,5			А, Б, В, Г	
3. Иностранные языки	0,5			А, Б, Г	В
4. Опыт профессиональной деятельности	1,5	А, В	Б		Г
5. Специальные знания	1,0	А, Б	Г	В	
6. Логико-аналитические способности	1,5	А, Г	Б, В		
7. Приспособляемость	1,0	В	А	Б, Г	
8. Организационные способности	1,5	Б	А	В, Г	
9. Личностная инициатива	1,0	А, В	Г	Б	
10. Способность к принятию решений	1,0	А, Б	В	Г	
11. Умение вести переговоры	0,5		Б, В	А, Г	
12. Способность к нагрузкам	1,0	А, Б	В	Г	
13. Навыки риторики и письменной работы	1,0		А, В	Б	Г
14. Мотивационные функции	1,0		А, Б	В	Г
15. Стиль общения	1,0	А, Г		Б, В	



Привлечение и отбор претендентов потребовали определенных расходов. Так, договорные отношения с агентством по найму и с вузом оцениваются соответственно в 15,0 и 2,0 тыс. руб.

Подготовка документов, необходимых для подбора специалиста, оценена следующим образом: для агентства по найму -1,0 тыс. руб., для службы занятости - 0,6 тыс. руб., для вуза -0,4 тыс. руб. Объявление в газете обошлось в 0,5 тыс. руб.

После встречи с претендентами было проведено проверочное испытание, которое обошлось в 3,0 тыс. руб.

Испытание выявило необходимость в дополнительном обучении, которое было оценено комиссией следующим образом: для претендента «А» - 5,0 тыс. руб., «Б» 7,5 тыс. руб., «В» -10,5 тыс. руб., «Г» - 9,5 тыс. руб.

Задание. Выбрать кандидатуру на вакантную должность, используя различные критерии:

1. По сумму затрат на подбор каждого кандидата в отдельности. Предпочтение отдается самому недорогому.
2. По рейтингу, рассчитанному на основании результатов проверочного испытания.
3. По рейтингу, но при условии минимизации затрат на подбор претендента и недопущения превышения лимита выделенных средств.

#### **Критерии оценки:**


- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;

- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.

- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.

- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель

  
(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра менеджмента  
**Комплект ситуационных задач (заданий)**  
по дисциплине планирование и управление деятельностью транспортной организации

**Раздел 5. Коммуникационный процесс и психология менеджмента**

Ситуационная задача «власть и влияние»

*Цель занятия:* закрепить теоретические знания о формах власти, техниках влияния.

Для выполнения заданий студентам необходимо разбиться на группы из трех — пяти человек и подготовить отчет по результатам выполнения работы.

**Задание.** Назовите формы власти, которые использует менеджер в приведенных ниже ситуациях. Укажите, какие формы власти вы считаете более предпочтительными.

*Ситуация 1.* Руководитель отдела маркетинга одной организации постоянно удивляет всех окружающих своим прекрасным настроением и цветущим видом. Для него не существует стрессов и проблем — он решает все легко и без напряжения. Обладая прекрасным чувством юмора, он умеет сгладить любую неприятную ситуацию и разрядить атмосферу. Его подчиненные чувствуют себя в коллективе очень уютно и испытывают к своему руководителю глубокую симпатию.

*Ситуация 2.* В коллективе одного из отделов постоянная текучка кадров. На вопросы руководителя кадрового отдела о причинах увольнения сотрудники отдела отвечают, — что ощущают себя в отделе крайне некомфортно, поскольку их непосредственный руководитель склонен объявлять им жесткий выговор за каждый малейший проступок и постоянно грозит невыплатой квартальной премии.

*Ситуация 3.* Сотрудники одного из отделов научно-исследовательского института испытывают к своему руководителю глубочайшее уважение, считая его самым лучшим специалистом — профессионалом в своей области. Все поручения своего руководителя подчиненные стараются выполнять наилучшим образом.

*Ситуация 4.* Сотрудники организации не испытывают к своему генеральному директору особой симпатии и достаточно часто внутренне не согласны с его решениями. Однако они обязаны выполнять все его распоряжения.

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если задание выполнено правильно более чем на 50%;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно менее чем на 50%.

Составитель

  
(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра менеджмента  
**Ролевая игра**  
по дисциплине **планирование и управление деятельностью транспортной организации**

**Раздел 5. Коммуникационный процесс и психология менеджмента**  
**Тема (проблема). «Управление конфликтами»**  
**Концепция игры.**

Преподаватель рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся коллег), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт

**3 Роли:**

1. *2 конфликтующие стороны.*
2. *Арбитр (миротворец).*

**4 Ожидаемый результат.** Цель занятия: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Критерии оценки:

Преподаватель имеет право установить иную шкалу оценивания для данного вида КИМ.

Критерии оценки:

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;

- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.

- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.

- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель

  
(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра менеджмента

**Темы презентаций**

по дисциплине **планирование и управление деятельностью транспортной организации**

**Раздел 3. Функции управления**

1. Управление в акционерных обществах, его отличие от системы управления в кооперативах.
2. Управление в кооперативах. Основные принципы образования кооперативов.
3. Понятие структуры управления предприятием. Основные ее типы.

**Раздел 4. Управление персоналом**

1. Стили управления.
2. Деловая карьера и ее организация.
3. Процесс управления персоналом

**Раздел 5. Коммуникационный процесс и психология менеджмента**

1. Управление конфликтами в организации. Виды организационных конфликтов и формы их разрешения.
2. Власть и способы ее реализации.
3. Корпоративная культура.
4. Социальная ответственность и этика менеджмента.
5. Коммуникации в менеджменте. Понятие коммуникаций. Коммуникационные барьеры, коммуникационные сети.
6. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Стадии развития группы.
7. Лидерство в системе менеджмента. Лидер и менеджер.

**Критерии оценки:**


- оценка **«отлично»** выставляется студенту, если: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы;

- оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод;

- оценка **«неудовлетворительно»** - выставляется студенту, если тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Составитель

  
(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра менеджмент  
**Комплект заданий для контрольной работы**  
по дисциплине **планирование и управление деятельностью транспортной**  
**организации**

1. Управление обслуживанием производства.
2. Внутрифирменное планирование и его виды.
3. Особенности стратегического планирования на предприятии.
4. Планирование доходов, прибыли, рентабельности в транспортной организации.
5. Планирование тарифов на транспортном предприятии.
6. Планирование материально-технического обеспечения на транспортном предприятии.
7. Планирование технического обслуживания и ремонта подвижного состава в автотранспортной организации.
8. Планирование перевозок и производственной программы по эксплуатации подвижного состава в автотранспортной организации.
9. Планирование перевозок грузов на автомобильном транспорте.
10. Управление транспортной организацией.
11. Мотивация персонала в транспортной организации.
12. Стимулирование персонала транспортной организации.
13. Бизнес планирование в транспортной организации.
14. Стратегическое управление транспортной организацией.
15. Формирование корпоративной культуры в транспортной организации.
16. Стили руководства.
17. Организационная культура.
18. Управление конфликтами и стрессами.
19. Контроль в транспортной организации.
20. Структура управления транспортной организации.
21. Управление качеством работ транспортной организации.
22. Управление инновациями в транспортной организации.
23. Анализ внутренней и внешней среды транспортной организации.
24. Бизнес-процессы в транспортной организации.
25. Разработка миссии транспортной организации.

**Критерии оценки:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он полно, правильно излагает содержание вопроса, хорошо знает терминологию, полно отвечает на дополнительные вопросы;
- **оценка «хорошо»** - хорошо знает основной материал, но отвечает сбивчиво, допускает неточности в экономической терминологии и в ответе на дополнительные вопросы.
- **оценка «удовлетворительно»** - имеет только основы экономических знаний, затрудняется отвечать на дополнительные и уточняющие вопросы.
- **оценка «неудовлетворительно»** - имеет неполные знания основного материала, допускает грубые ошибки при ответе, отвечает на дополнительные вопросы не полно.

Составитель

  
(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.

### **Список вопросов для подготовки к зачету**

1. Понятие, сущность управления. Функции, принципы, инструменты и методы управления.
2. Управление мотивационным процессом. Первичные и вторичные потребности.
3. Функции, обязанности и качества руководителя. Концепция ограничений.
4. Управление конфликтами в организации. Виды организационных конфликтов и формы их разрешения.
5. Управление персоналом и формирование человеческого капитала.
6. Стили управления.
7. Организация как объект производственного менеджмента. Внутренняя и внешняя среда организации.
8. Стратегическое управление организацией.
9. Виды стратегий (корпоративные, конкурентные, функциональные).
10. Анализ внутренней и внешней среды организации.
11. Управление в акционерных обществах, его отличие от системы управления в кооперативах.
12. Управление в кооперативах. Основные принципы образования кооперативов.
13. Понятие структуры управления предприятием. Основные ее типы.
14. Контроль реализации управленческих решений.
15. Организационные структуры управления предприятием.
16. Организационно-правовые формы предприятий.
17. Бизнес-процессы и функции управления предприятием.
18. Управление качеством продукции.
19. Управление инновациями на предприятии.
20. Стратегическое планирование на автотранспортных предприятиях.
21. Производственное планирование на автотранспортном предприятии.
22. Планирование программы по эксплуатации подвижного состава автотранспортного предприятия.
23. Планирование технического обслуживания и ремонта подвижного состава.
24. Планирование материально-технического обеспечения.
25. Планирование потребности АТП в трудовых ресурсах.
26. Планирование затрат автотранспортного предприятия.
27. Финансовый план.

### **Фонд тестовых заданий**

1. Система управления состоит из субъекта и объекта. Объект – тот кто управляет, субъект – тот, кем управляют. а) верно б) неверно
2. Кадровая политика – это: а) совокупность принципов и вытекающих из них методов работы с кадрами управления, направлена на обеспечение производства менеджерами, обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками; б) целенаправленное воздействие, оказывающее влияние на подбор и расстановку, обучение и оценку деятельности, движение кадров предприятия; в) определение количественной и качественной потребности в персонале.
3. В рамках стратегического управления ставятся:  
а) долгосрочные цели организации, определяются основные пути их достижения;  
б) конкретные задачи, координация процесса их реализации, обеспечения его необходимыми ресурсами.
4. Экономические методы управления предполагают косвенное воздействие на объект управления: а) верно; б) неверно.
5. К методам организационного воздействия относятся: а) нормирование;  
б) решение оперативных совещаний; в) регламентирование.
6. Кадры управления – это: а) все работники предприятия; б) специалисты;  
в) совокупность работников предприятия, занятых управленческим трудом.

7. Совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения целей называется: а) методами управления; б) принципами; в) функциями управления.

8. К основным формам управленческого труда относятся:

а) административный труд; б) эвристический труд; в) операторный труд.

9. группа, которая проявляет интерес к фирме или оказывает влияние на ее деятельность: а) контактная аудитория; б) широкая публика; в)потребительская аудитория.

10. Управление персоналом – это:

а) целенаправленное воздействие, оказывающее влияние на подбор и расстановку, обучение и оценку деятельности, движение кадров предприятия; б) совокупность принципов и вытекающих из них методов работы с кадрами управления, направлена на обеспечение производства менеджерами, обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками; в) определение количественной и качественной потребности в персонале.

11. Документ описывающий основные функции сотрудника, занимающего данное рабочее место – это: а) карта компетенций; б) должностная инструкция; в) квалификационная карта.

12. К методам привлечения кандидатов не относится:

а) поиск внутри организации; б) подбор с помощью сотрудников; в) анализ анкетных данных.

13. Существуют следующие методы первичного отбора:

а) специальные тесты; б) испытание; в) анализ анкетных данных.

14. К внутренним переменным организации относятся:

а) цели; б) задачи; в) структура; г) клиенты; д) персонал; е) поставщики.

15. К среде прямого воздействия относятся: а) технологические факторы; б) конкуренты.

16. Практика менеджмента показала, что наблюдается жесткое следование одной группы потребностей за другой, как это представлено в «пирамиде Маслоу»: а) верно; б) не верно.

17. Перечислите три основные конкурентные стратегии: а) фокусирование; б) имитация; в)лидерство в издержках; г)лидерство в ресурсах; д) дифференциация.

18. Отбор персонала представляет собой:

а) комплекс мер по профессиональной информации и консультации потенциальных работников; б) мероприятия и действия по выявлению из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы и последующего найма; в) процедуру социального, психологического и медицинского освидетельствования кандидатов на вакантные должности.

19. К пяти силам конкуренции относятся: а) отраслевые конкуренты; б)поставщики; в)покупатели; г)субституты (товары-заменители);

д) контактные аудитории; е) новые конкуренты.

20. Психофизиологическая адаптация – это: а) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. д); б) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений; в) полное и успешное овладение новой профессией.

21.Аттестация – это:

а) определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы (функции);

б) установление меры затрат труда на изготовление единицы продукции или выработки продукции в единицу времени, выполнение заданного объема работ или обслуживание средств производства в определенных организационно-технических условиях;

в) определение количественной и качественной потребности в персонале.

22. Теория справедливости утверждает, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого: а) верно; б) не верно.

23. Существуют четыре основные стратегические альтернативы (корпоративные стратегии):

а) ограниченный рост; б) рост; в) спад; д) сокращение; г) сочетание.

24. Теории мотивации, базирующиеся на идентификации потребностей, заставляющих людей действовать так, а не иначе называют:

а) процессуальными; б) содержательными.

25. К содержательным теориям относятся: а) теория содержания; б) теория справедливости; в) пирамида потребностей Маслоу.

26. Административные методы управления предполагают воздействие на объект управления: а) прямое; б) косвенное.

27. Самостоятельное структурное подразделение (отдел, сектор, группа), выполняющее определенные функции управления называется: а) ступень управления; б) звено управления.

28. Высшим органом управления акционерным обществом является:

а) совет директоров; б) директор; г) общее собрание акционеров;  
д) ревизионная комиссия.

29. Исполнительным органом в производственном кооперативе является:

а) председатель; б) правление; в) общее собрание членов кооператива;  
г) ревизионный союз.

30. Эвристический труд предполагает текущую координацию и оценку деятельности подчиненных:

а) верно; б) не верно.

31. На процесс стратегического планирования автотранспортного предприятия влияют следующие внутренние факторы:

а) характер системы управления транспортным процессом; б) удаленность клиентуры;  
в) предпринимательские способности руководства предприятия;  
г) преимущества и недостатки маркетинговой политики конкурентов.

32. Какие данные для составления плана перевозок должны содержать заявки организаций-грузоотправителей: а) виды грузов, б) пункты отправления и назначения грузов, в) объемы перевозок в тоннах и тонно-километрах. г) нет правильных ответов.

#### **Критерии оценки:**

- **оценка «отлично»** выставляется студенту, если он правильно ответил не менее чем на 28 вопросов.

- **оценка «хорошо»** - выставляется студенту, если он правильно ответил на 22 -27 вопросов.

- **оценка «удовлетворительно»** - выставляется студенту, если он ответил на 16 -21 вопросов.

- **оценка «неудовлетворительно»** - выставляется студенту, если он ответил на 15 и менее вопросов.

Составитель

(подпись)

О. В. Ожогова

«03» мая 2017 г.