

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ

Направление подготовки: 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания

Направленность (профиль): «Организация производства и обслуживания в индустрии питания»

Форма обучения: очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Срок обучения: очная форма – 4 года, заочная форма – 4 года 6 мес.

Вид учебной работы	Трудоемкость, часы (з. е.)	
	Очная форма	Заочная форма
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	70(1,94)	18(0,5)
Аудиторные занятия, часов всего, в том числе:	68(1,89)	16(0,44)
• лекции	34(0,94)	8(0,22)
• практические	34(0,94)	8(0,22)
Промежуточная аттестация (контактная работа)	2(0,06)	2(0,06)
2. Самостоятельная работа студентов, всего	22(0,61)	83(2,31)
3. Промежуточная аттестация: экзамен	16(0,44)	7(0,19)
Итого	108(3)	108(3)

Николаев М.В. Менеджмент на предприятиях индустрии питания: Рабочая программа дисциплины (модуля). – Казань: Казанский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации, 2018. – 81 с.

Рабочая программа по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания» по направлению подготовки 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания составлена Николаевым М.В., профессором кафедры экономики и инноватики Казанского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Технология продукции и организация общественного питания», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» ноября 2015 г. № 1332, и учебными планами по направлению подготовки 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания (год начала подготовки -2018).

Рабочая программа:

обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры экономики и инноватики Казанского кооперативного института (филиала) от 19.05.2018, протокол № 15

одобрена Научно-методическим советом Казанского кооперативного института (филиала) от 23.05.2018, протокол №5

утверждена Ученым советом Российского университета кооперации от 30.05.2018, протокол №7

© АНОО ВО ЦС РФ
«Российский университет
кооперации» Казанский
кооперативный институт
(филиал), 2018
© Николаев М.В., 2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)	5
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	5
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)	5
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	7
5. Содержание дисциплины (модуля)	7
5.1. Содержание разделов, тем дисциплины (модуля)	7
5.2. Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями)	10
5.3. Разделы, темы дисциплины (модуля) и виды занятий	10
6. Лабораторный практикум	11
7. Практические занятия (семинары)	12
8. Примерная тематика курсовых проектов (работ)	14
9. Самостоятельная работа студента	14
10. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	17
11. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	18
12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	19
13. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем (при необходимости)	19
14. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	19
15. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	20
16. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины для преподавателей, образовательные технологии	21
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	23
1. Паспорт фонда оценочных средств	24
1.1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины	24
1.2. Сведения об иных дисциплинах (преподаваемых, в том числе, на других кафедрах) участвующих в формировании данных компетенций	24
1.3. Этапы формирования и программа оценивания контролируемой компетенции	26
1.4. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания	28
2. Типовые контрольные задания для оценки результатов обучения по дисциплине и иные материалы для подготовки к промежуточной аттестации	31
2.1. Материалы для подготовки к промежуточной аттестации	31
2.2. Комплект экзаменационных билетов для проведения промежуточной аттестации	40
Комплект тестовых заданий для проведения экзамена по дисциплине	42
2.3. Критерии оценки для проведения экзамена по дисциплине	45
2.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания по дисциплине	46
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	47
КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ	48
КЕЙС-ЗАДАЧИ	60
КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ТРЕНИНГОВ	64
КОМПЛЕКТ РАЗНОУРОВНЕВЫХ ЗАДАЧ	66
ТЕМЫ ДОКЛАДОВ	72
КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ №1	74

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины – дать студенту представление о принципах управления применительно к индустрии питания и сформировать основные понятия современных принципов управления соответствующим предприятием; формулирование компетенций, необходимых в профессиональной деятельности по направлению подготовки «Технология продукции и организация общественного питания».

Задачи дисциплины: овладеть способностями находить организационно-управленческие решения применительно к предприятиям индустрии питания и готовностью нести за них ответственность; овладеть способностями к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства; научиться критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.

Особое внимание будет обращено на методику принятия эффективных управленческих решений в индустрии питания и разрешение психологических проблем, возникающих в процессе формирования производственного коллектива и управления им. Практическое применение должны найти рекомендации по рационализации труда руководителя и воспитанию им психологической устойчивости.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина относится к вариативной части блока Б1.

Для изучения дисциплины необходимы следующие знания, умения и владения навыками, формируемые предшествующими дисциплинами:

Экономика и управление производством (ОК-3; ПК-14; ПК-16; ПК-15; ПК-22

Логистика на предприятиях питания (ПК-10);

Товароведение (ОПК-3, ПК-6).

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию;

ПК-11 – способностью осуществлять мониторинг проведения мотивационных программ на всех ее этапах, оценивать результаты мотивации и стимулировать работников производства;

ПК-12 – способностью разрабатывать критерии оценки

профессионального уровня персонала для составления индивидуальных и коллективных программ обучения, оценивать наличие требуемых умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды;

ПК-13 – способностью планировать и анализировать программы и мероприятия обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству, планировать и анализировать свою деятельность и рабочий день с учетом собственных должностных обязанностей на предприятиях питания;

ПК-20 – способностью осуществлять поиск, выбор и использование информации в области мотивации и стимулирования работников предприятий питания, проявлять коммуникативные умения;

ПК-21 – готовностью разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, проводить аттестацию работников производствами принимать решения по результатам аттестации;

ПК-23 – способностью формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, владением способами организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Формируемые компетенции (код компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю, характеризующие этапы формирования компетенций)	Наименование оценочного средства
ОК-7 ПК-11 ПК-12 ПК-13 ПК-20 ПК-21 ПК-23	Знать методы осуществления мониторинга проведения мотивационных программ на всех её этапах, оценивать результаты мотивации и стимулировать работников производства	Тесты Доклад
	Знать методы осуществления поиска, выбора и использования информации в области мотивации и стимулирования работников предприятий питания, проявлять коммуникативные умения	
	Уметь разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления индивидуальных и коллективных программ обучения, оценивать наличие требуемых умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды	Задачи Тренинг
	Уметь разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, проводить аттестацию работников производствами принимать решения по результатам аттестации	
	Владеть способностью планировать и анализировать программы и мероприятия обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству, планировать и анализировать свою деятельность и рабочий день с учетом собственных должностных обязанностей на предприятиях питания	Кейс-задания Контрольная работа
	Владеть способностью формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, владением способами организации производства и	

Формируемые компетенции (код компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю, характеризующие этапы формирования компетенций)	Наименование оценочного средства
	эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления	

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

очная форма обучения

Вид учебной деятельности	Часов	
	Всего	По семестрам
		5
Контактная работа обучающихся с преподавателем:	70	70
Аудиторные занятия всего, в том числе:	68	68
Лекции	34	34
Практические занятия	34	34
Промежуточная аттестация (контактная работа)	2	2
Самостоятельная работа студента всего, в том числе:	22	22
Другие виды самостоятельной работы:	22	22
Вид промежуточной аттестации – экзамен	16	16
ИТОГО:	часов	108
Общая трудоемкость	зач. ед.	3

заочная форма обучения

Вид учебной деятельности	Часов	
	Всего	По курсам
		4
Контактная работа обучающихся с преподавателем:	18	18
Аудиторные занятия всего, в том числе:	16	16
Лекции	8	8
Практические занятия	8	8
Промежуточная аттестация (контактная работа)	2	2
Самостоятельная работа студента всего, в том числе:	83	83
Другие виды самостоятельной работы:	83	83
Вид промежуточной аттестации – экзамен	7	7
ИТОГО:	часов	108
Общая трудоемкость	зач. ед.	3

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Содержание разделов, тем дисциплины (модуля)

Тема 1. Понятие, сущность и значение менеджмента, его место и роль в системе индустрии питания

Сущность менеджмента, его место и роль в системе рыночных отношений. Основные этапы формирования управленческих отношений.

Классификация направлений менеджмента. Развитие науки управления

Современные концепции управления. Составляющие менеджмента.

Стратегия и тактика менеджмента с учетом особенностей предприятий индустрии питания. Объем рынка индустрии питания и его основные

участники: национальные кухни, кофейни, бары, рестораны и др.

Тема 2. Виды организационных структур в индустрии питания

Ассоциации, ПАО, АО, ИП, СП и другие, принципы их создания, характеристика.

Принципы организации внутренней структуры предприятия: эффективность, чёткое определение функции производства, разделение управленческого труда. Организованность, ответственность, дисциплина. Линейная и функциональная структура управления.

Особенности управленческих структур на малых предприятиях.

Функции, обязанности, компетенции и права руководителя высшего, среднего и низового звеньев.

Тема 3. Общая характеристика процесса управления с учетом отраслевых особенностей

Классификация и характеристика функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль. Сущность стратегического планирования, его задачи. Тактика и политика реализации стратегического плана.

Объект и субъект управления, их взаимосвязь. Особенности управления и планирования в системе индустрии питания, роли руководителя.

Тема 4. Стратегический менеджмент как современная концепция управления в условиях конкурентной среды индустрии питания

Внешняя и внутренняя среда предприятия, особенности среды в индустрии питания. Факторы прямого и косвенного воздействия. SWOT – анализ.

Целеполагание и система управления предприятиями. Стратегии развития предприятия. Характеристика целей, их свойства и значение. Требования к постановке целей и условия их реализации.

Этапы стратегического планирования. Миссия и цели организации индустрии питания. Политика организации. Особенности разработки долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных целей. Бюджетное планирование. Связь целей и стратегии развития предприятия.

Тема 5. Проектирование бизнеса и разработка бизнес-плана в индустрии питания

Организация системы питания как объект проектирования. Основные подсистемы организации. Уровни управления компанией.

Диагностика управляющей и управляемой подсистем организации.

Методы диагностики. Модели, применяемые для проектирования элементов организации: модели словесного описания (дескриптивные), модели графического описания (оргограммы, хронограммы, топограммы, диаграммы, номограммы, функциограммы), математические (статистические,

параметрические, управления запасами, линейного программирования).

Разработка бизнес-плана на предприятии индустрии питания.

Цели разработки бизнес-плана. Структура бизнес-плана. Разделы бизнес-плана. Определение инновационного проекта. Характеристика товаров (услуг). Рынки сбыта.

Тема 6. Контроль как функция менеджмента

Понятие и классификация решений. Этапы процесса принятия и реализации управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Оптимизация решений, пути повышения их качества и эффективности. Принятие решений в условиях риска и неопределенности.

Порядок разработки и принятия решений. Контроль как функция менеджмента на примере индустрии питания. Понятие, необходимость и виды контроля. Этапы процесса контроля: установление стандартов, сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами, корректировка результатов. Требования к эффективному контролю. Поведенческие аспекты контроля.

Тема 7. Мотивация в менеджменте индустрии питания. Принятие решений

Сущность понятия «мотивация» и ее значение. Теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, теория потребностей Мак - Клеlland, теория двух факторов Герцберга, теория ожиданий, теория справедливости.

Первичные и вторичные потребности. Теория ожидания и теория справедливости. Материальные и нематериальные формы стимулирования. Системы оплаты труда и их применение в управлении. Мотивация и компенсация. Предупреждение возникновения кризисных ситуаций в индустрии питания.

Процесс подготовки и принятия решений, их сущность и виды. Понятие и классификация решений. Этапы процесса принятия и реализации управленческих решений. Факторы, влияющие на их принятие. Оптимизация решений, пути повышения их качества и эффективности. Принятие решений в условиях риска и неопределенности.

Этапы процесса подготовки принятия управленческого решения: формулировка целей, сбор, систематизация и анализ информации, разработка вариантов решения, принятия решения, контроль и проверка исполнения. Психологические аспекты подготовки управленческих решений.

Тема 8. Коммуникационный менеджмент и его эффективность, система информационных коммуникаций

Коммуникационный менеджмент как научное управление потоками информационного взаимодействия людей. Внешнее окружение предприятий: партнеры, конкуренты, потребители, поставщики, инвесторы, фонды, учебные заведения и т.д. Коммуникационный менеджмент – условие успешной работы и сотрудничества с клиентами, дисциплина, знание

секретов общения и воздействия на клиента.

Понятие и классификация коммуникаций. Эффективность коммуникаций. Роль информации в менеджменте индустрии питания. Элементы и этапы коммуникаций. Система информационных коммуникаций. Виды коммуникаций. Барьеры общения. Деловое общение и методы ведения переговоров. Стадии переговоров. Эффективность деловых переговоров.

Тема 9. Управление персоналом на предприятиях индустрии питания

Содержание работы с персоналом. Кадровые службы и их функции. Материальное и моральное стимулирование деятельности персонала.

Принципы и порядок перемещения в должности и увольнения работников. Принципы подбора кадров. Правила подбора кадров: анкетирование, предварительное собеседование, тестирование, оценка способностей к выполнению отдельных работ.

Требование при подборе кандидатуры на должность менеджера. Советы менеджера. Обучение и повышение квалификации кадров в современных условиях, влияние на подчиненных через поощрение, традиции наказание.

Сочетание различных методов влияния и их эффективное использование. Принципы работы с персоналом. Подбор кадров. Найм и его формы. Оценка персонала. Оценочные тесты. Аттестация персонала. Подготовка кадров и повышение квалификации. Планирование карьеры.

5.2. Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями)

Дисциплина «Менеджмент на предприятиях индустрии питания» формирует ОК-7, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-20, ПК-21, ПК-23 компетенции, необходимые в дальнейшем для формирования компетенции ПК-8.

5.3. Разделы, темы дисциплины (модуля) и виды занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы учебной дисциплины (модуля)	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
1.	Тема 1. Понятие, сущность и значение менеджмента, его место и роль в системе индустрии питания	4	4	2	10
2.	Тема 2. Виды организационных структур в индустрии питания	4	4	2	10
3.	Тема 3. Общая характеристика процесса управления с учетом отраслевых особенностей	2	2	2	6
4.	Тема 4. Стратегический менеджмент как	4	4	2	10

№ п/п	Наименование раздела, темы учебной дисциплины (модуля)	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
	современная концепция управления в условиях конкурентной среды индустрии питания				
5.	Тема 5. Проектирование бизнеса и разработка бизнес-плана в индустрии питания	4	4	2	10
6.	Тема 6. Контроль как функция менеджмента	4	4	2	10
7.	Тема 7. Мотивация в менеджменте индустрии питания. Принятие решений	4	4	2	10
8.	Тема 8. Коммуникационный менеджмент и его эффективность, система информационных коммуникаций	4	4	4	12
9.	Тема 9. Управление персоналом на предприятиях индустрии питания	4	4	4	12
	ИТОГО:	34	34	22	90

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы учебной дисциплины (модуля)	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
1.	Тема 1. Понятие, сущность и значение менеджмента, его место и роль в системе индустрии питания.	2		8	10
2.	Тема 2. Виды организационных структур в индустрии питания	2		8	10
3.	Тема 3. Общая характеристика процесса управления с учетом отраслевых особенностей менеджмента		2	8	10
4.	Тема 4. Стратегический менеджмент как современная концепция управления в условиях конкурентной среды индустрии питания	2	2	9	13
5.	Тема 5. Проектирование бизнеса и разработка бизнес-плана в индустрии питания			10	10
6.	Тема 6. Контроль как функция менеджмента			10	10
7.	Тема 7. Мотивация в менеджменте индустрии питания. Принятие решений		2	10	12
8.	Тема 8. Коммуникационный менеджмент и его эффективность, система информационных коммуникаций	2	2	10	14
9.	Тема 9. Управление персоналом на предприятиях индустрии питания			10	10
	ИТОГО:	8	8	83	99

6. Лабораторный практикум

Лабораторные занятия не предусмотрены учебными планами.

7. Практические занятия (семинары)

Практические занятия проводятся с целью формирования компетенций обучающихся, закрепления полученных теоретических знаний на лекциях и в процессе самостоятельного изучения обучающимися специальной литературы.

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины (модуля)	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	Тема 1. Понятие, сущность и значение менеджмента, его место и роль в системе индустрии питания.	Функции и роль менеджера, его стремление к саморазвитию и повышению квалификации. Принципы организационно-управленческих решений в системе индустрии питания. Нормативные и правовые документы в профессиональной деятельности	4
2.	Тема 2. Виды организационных структур в индустрии питания	Организация в индустрии питания Ассоциаций, ПАО, АО, ИП, СП и других структур. Составление схем структуры управления различных предприятий индустрии питания	4
3.	Тема 3. Общая характеристика процесса управления с учетом отраслевых особенностей менеджмента	Процессы организации закупки продуктов и предоставления услуг потребителям. Рекламации и претензии к качеству услуг предприятий питания. Основные организационные и управленческие функции менеджеров, связанные с закупкой, поставкой, транспортированием, хранением, приемкой и реализацией товаров и услуг питания. .	4
4	Тема 4. Стратегический менеджмент как современная концепция управления в условиях конкурентной среды индустрии питания	Предприятие индустрии питания как объект проектирования. Выявление проблем организации. Основные подсистемы организации. Анализ макросреды. STEP-анализ, SWOT-анализ. Миссия организации. Миссия предприятия питания как основа стратегического позиционирования организации. Цели организации. Классификация целей организации. Стратегические цели организации.	4
5.	Тема 5. Проектирование бизнеса и разработка бизнес-плана в индустрии питания	Разработка бизнес-плана на предприятии индустрии питания. Цели разработки бизнес-плана. Структура бизнес-плана. Разделы бизнес-плана. Определение инновационного проекта в местах продаж согласно стандартам мерчандайзинга, принятым на предприятии.	4
6.	Тема 6. Контроль как функция менеджмента	Факторы, влияющие на принятие решений. Оптимизация решений, пути повышения их качества и эффективности. Принятие решений в условиях риска и неопределенности. Порядок разработки и принятия решений. Контроль как функция менеджмента на примере индустрии питания. Понятие, необходимость и виды контроля. Этапы процесса контроля: установление стандартов, сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами, корректировка результатов.	4

№ п/п	Наименование темы дисциплины (модуля)	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
7.	Тема 7. Мотивация в менеджменте индустрии питания. Принятие решений	Технологии управления поведением персонала. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Лояльность персонала и условия ее обеспечения. Основные причины конфликтов в организации. Управление конфликтами. Эффективные стратегии управления персоналом в ресторанном бизнесе	4
8.	Тема 8. Коммуникационный менеджмент и его эффективность, система информационных коммуникаций	Классификация коммуникаций в индустрии питания. Эффективность коммуникаций. Роль информации в менеджменте индустрии питания. Элементы и этапы коммуникаций. Система информационных коммуникаций. Виды коммуникаций. Барьеры общения. Деловое общение и методы ведения переговоров. Стадии переговоров. Эффективность деловых переговоров	4
9.	Тема 9. Управление персоналом на предприятиях индустрии питания	Принципы подбора кадров. Правила подбора кадров: анкетирование, предварительное собеседование, тестирование, оценка способностей к выполнению отдельных работ. Требования при подборе кандидатуры на должность менеджера. Советы менеджера	4
	Итого		36

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины (модуля)	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	Тема 1. Общая характеристика процесса управления с учетом отраслевых особенностей менеджмента	Процессы организации закупки продуктов и предоставления услуг потребителям. Рекламации и претензии к качеству услуг предприятий питания. Основные организационные и управленческие функции менеджеров, связанные с закупкой, поставкой, транспортированием, хранением, приемкой и реализацией товаров и услуг питания	2
2.	Тема 2. Стратегический менеджмент как современная концепция управления в условиях конкурентной среды индустрии питания	Предприятие индустрии питания как объект проектирования. Выявление проблем организации. Основные подсистемы организации. Анализ макросреды. STEP-анализ, SWOT-анализ. Миссия организации. Миссия предприятия питания как основа стратегического позиционирования организации. Цели организации. Классификация целей организации. Стратегические цели организации	2
3.	Тема 3. Мотивация в менеджменте индустрии питания. Принятие решений	Технологии управления поведением персонала. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Лояльность персонала и условия ее обеспечения. Основные причины конфликтов в организации. Управление конфликтами. Эффективные стратегии управления персоналом в ресторанном бизнесе	2
4.	Тема 4. Коммуникационный менеджмент и его эффективность, система ин-	Классификация коммуникаций в индустрии питания. Эффективность коммуникаций. Роль информации в менеджменте индустрии питания. Элементы и этапы коммуникаций. Система информационных коммуникаций. Виды коммуникаций. Барьеры общения. Деловое общение	2

№ п/п	Наименование темы дисциплины (модуля)	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
	формационных коммуникаций	и методы ведения переговоров. Стадии переговоров. Эффективность деловых переговоров	
	Итого		8

8. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые проекты (работы) не предусмотрены учебными планами.

9. Самостоятельная работа студента

Тема 1 Понятие, сущность и значение менеджмента, его место и роль в рыночной экономике

Занятие 1. Общие и специальные функции менеджмента, как вида деятельности, виды менеджмента.

Вопросы:

1. Работа с литературными источниками и с информационным образовательным порталом.
2. Тестирование по теме.
3. Составление конспекта лекций по теме.

Оценочные средства: проверка конспектов, тесты

Занятие 2. Теоретические принципы менеджмента. Анализ питания вне дома.

Вопросы:

1. Работа с литературными источниками и с информационным образовательным порталом.
2. Тестирование по теме.
3. Составление конспекта лекций по теме.

Оценочные средства: проверка конспектов, тесты

Тема 2. Виды организационных структур в индустрии питания

Занятие 1. Ассоциации, ПАО, АО, индивидуальные предприятия

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Подготовить ответы на контрольные вопросы по теме.

Оценочные средства: конспект лекций, тесты.

Занятие 2. Принципы организационной структуры предприятия индустрии питания.

Вопросы:

1. Работа с литературными источниками и с информационным образовательным порталом.
2. Тестирование по теме.
3. Составление конспекта лекций по теме.

Оценочные средства: проверка конспектов, тесты

Тема 3. Общая характеристика процесса управления с учетом отраслевых особенностей

Занятие 1. Требования, предъявляемые к организации процесса управления на предприятиях индустрии питания.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами.
2. Подготовка реферата.

Оценочные средства: проверка реферата

Занятие 2. Факторы, влияющие на успех предприятия.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Подготовить ответы на контрольные вопросы по теме.

Оценочные средства: конспект лекций, тесты.

Тема 4. Стратегический менеджмент как современная концепция управления в условиях конкурентной среды индустрии питания

Занятие 1. Миссия и цели предприятия индустрии питания.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Подготовка к контрольной работе.

Оценочные средства: контрольная работа.

Занятие 2. Организованный подход к освоению и приобретению новых навыков и компетенций

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами.
2. Подготовка реферата.

Оценочные средства: доклад

Тема 5. Проектирование бизнеса и разработка бизнес-плана в индустрии питания

Занятие 1. Структура бизнес-плана.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Подготовить ответы на контрольные вопросы по теме.

Оценочные средства: конспект лекций, тесты.

Занятие 2. Разделы бизнес-плана

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.

2. Работа с Интернет-ресурсами
- Оценочные средства: конспект лекций.

Тема 6. Контроль как функция менеджмента

Занятие 1. Значение контроля в реализации функций управления.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами

Оценочные средства: конспект лекций.

Занятие 2. Взаимозависимость функций менеджмента.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами

Оценочные средства: конспект лекций.

Тема 7. Мотивация в менеджменте индустрии питания. Принятие решений

Занятие 1. Первичные и вторичные потребности.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами

Оценочные средства: конспект лекций.

Занятие 2. Мотивация и компенсация.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами
3. Подготовка презентации по теме.

Оценочные средства: доклад

Тема 8. Коммуникационный менеджмент и его эффективность, система информационных коммуникаций

Занятие 1. Роль коммуникаций в эффективности предприятий индустрии питания.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами

Оценочные средства: конспект лекций.

Занятие 2. Развитие личностных компетенций.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами
3. Подготовка презентации по теме.

Оценочные средства: доклад

Тема 9. Управление персоналом на предприятиях индустрии питания

Занятие 1. Методики и подходы к оценке достоинств и недостатков в управлении персоналом.

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Подготовить ответы на контрольные вопросы по теме.

Оценочные средства: конспект лекций, тесты.

Занятие 2. Принципы и особенности управления персоналом и малыми проектно-внедренческими группами

Вопросы:

1. Конспектирование лекции с проработкой учебной литературы.
2. Работа с Интернет-ресурсами

Оценочные средства: конспект лекций.

10. Перечень учебно–методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа студентов предполагает тщательное освоение учебной и научной литературы по изучаемой дисциплине.

При изучении основной рекомендуемой литературы студентам необходимо обратить внимание на выделение основных понятий, их определения, научно-технические основы, узловые положения, представленные в изучаемом тексте.

При самостоятельной работе студентов с дополнительной литературой необходимо выделить аспект изучаемой темы (что в данном материале относится непосредственно к изучаемой теме и основным вопросам).

Дополнительную литературу целесообразно прорабатывать после основной, которая формирует базис для последующего более глубокого изучения темы. Дополнительную литературу следует изучать комплексно, рассматривая разные стороны изучаемого вопроса. Обязательным элементом самостоятельной работы студентов с литературой является ведение необходимых записей: конспекта, выписки, тезисов, планов.

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине используются следующее учебно-методическое обеспечение:

а) основная литература:

1. Товарный менеджмент и экспертиза продуктов детского питания: Учебное пособие /Рязанова О.А., Николаева М.А. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/526414>

2. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/769974>

б) дополнительная литература:

1. Маслова, Е. Л. Менеджмент: Учебник для бакалавров / Е. Л. Маслова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 336 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/513088>

11. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) нормативные документы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая от 30.11.1994 № 51–ФЗ (ред. от 23.06.2014 // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301. – КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2016].

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая от 26.01.1996 № 14–ФЗ (ред. от 21.07.2014 // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301. – КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2016].

3. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 15.02.2016, с изм. от 30.03.2016.

4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая от 31.07.1998 № 146–ФЗ (ред. от 28.06.2014 // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст.3824. – КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2016].

5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая от 05.08.2000 № 117–ФЗ (ред. от 21.07.2014. // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 32. – Ст. 3340. – КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2016].

6. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 №209-ФЗ (ред. от 28.12.2013

б) основная литература:

1. Товарный менеджмент и экспертиза продуктов детского питания: Учебное пособие /Рязанова О.А., Николаева М.А. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/526414>

2. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/769974>

в) дополнительная литература:

1. Маслова, Е. Л. Менеджмент: Учебник для бакалавров / Е. Л. Маслова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 336 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/513088>

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- <https://www.book.ru/> - ЭБС Book.ru
- <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks
- <https://ibooks.ru/> - ЭБС Айбукс.ru/ibooks.ru
- <https://rucont.ru/> - ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»
- <http://znanium.com/> - ЭБС Znanium.com
- <https://dlib.eastview.com/> - База данных East View

13. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем (при необходимости)

1. Desktop School ALNG LicSAPk MVL.
 - a. Office ProPlus All Lng Lic/SA Pack MVL Partners in Learning (лицензия на пакет Office Professional Plus)
 - b. Windows 8
2. Консультант + версия проф.- справочная правовая система
3. Система тестирования INDIGO.
4. Adobe Acrobat – свободно-распространяемое ПО
5. Интернет-браузеры Google Chrome, Firefox – свободно-распространяемое ПО

Каждый обучающийся в течение всего обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде.

14. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Образовательный процесс обеспечивается специальными помещениями, которые представляют собой аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы студентов и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения соответствуют действующим противопожарным правилам и нормам, укомплектованы специализированной мебелью.

Аудитории лекционного типа, оснащенные проекционным оборудованием и техническими средствами обучения, обеспечивающими представление учебной информации большой аудитории, демонстрационным оборудованием.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде университета.

15. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина «Менеджмент на предприятиях индустрии питания» состоит из 9 тем и изучается на лекциях, практических занятиях и при самостоятельной работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Кроме того, обучающиеся должны ознакомиться с программой дисциплины и списком основной и дополнительной рекомендуемой литературы.

Основной теоретический материал дается на лекционных занятиях. Лекции включают все темы и основные вопросы менеджмента. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать рекомендуемую преподавателем основную и дополнительную учебную литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к практическим занятиям.

Для закрепления теоретического материала, формирования компетенций и практических навыков принятия стратегических и финансовых решений и осуществления стратегического и финансового управления капиталом со студентами бакалавриата проводятся практические занятия. В ходе практических занятий разбираются основные и дополнительные теоретические вопросы целеполагания, стратегии развития, кадровой стратегии, планирования маркетинга, организации контроля решаются практические задачи на разработку и обоснование управленческих и финансовых решений, проводятся тестирования по результатам изучения тем.

На изучение каждой темы выделено в соответствии с рабочей программой дисциплины количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. Обучающиеся должны регулярно готовиться к практическим занятиям. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой.

Для эффективного освоения материала дисциплины учебным планом предусмотрена самостоятельная работа, которая должна выполняться в обязательном порядке. Выполнение самостоятельной работы по темам дисциплины, позволяет регулярно проводить самооценку качества усвоения материалов дисциплины и выявлять аспекты, требующие более детального изучения. Задания для самостоятельной работы предложены по каждой из изучаемых тем и должны готовиться индивидуально и к указанному сроку. По необходимости студент бакалавриата может обращаться за консультацией

к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

В случае посещения обучающегося лекций и практических занятий, изучения рекомендованной основной и дополнительной учебной литературы, а также своевременного и самостоятельного выполнения заданий, подготовка к экзамену по дисциплине сводится к дальнейшей систематизации полученных знаний, умений и навыков.

16. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины для преподавателей, образовательные технологии

Оценочные средства для контроля успеваемости и результатов освоения дисциплины (модуля):

- а) для текущей успеваемости: опрос, доклад, задачи;
- б) для самоконтроля обучающихся: тесты;
- в) для промежуточной аттестации: вопросы для экзамена.

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания» используются следующие образовательные технологии:

1) лекции с использованием методов проблемного изложения материала

№ п/п	Занятие в интерактивной форме	Количество часов по очной форме		Количество часов по заочной форме	
		Лекция	Практич.	Лекция	Практич.
1	Тема 2. Виды организационных структур в индустрии питания Виды: Лекция с демонстрацией наглядных и видеоматериалов Практические занятия: Изучение на практике вариантов организаций в индустрии питания (Ассоциаций, ПАО, АО, ИП, СП и др. структур) Составление схем структуры управления различных предприятий индустрии питания по данной теме.	4	4	2	
2	Тема 5. Проектирование бизнеса и разработка бизнес-плана в индустрии питания Виды: Лекция с демонстрацией наглядных и видеоматериалов Практические занятия: Изучение на практике вариантов разработки бизнес-плана применительно к конкретному предприятию индустрии питания (ресторан); Коллективная (групповая) дискуссия	4	4		
3	Тема 7. Мотивация в менеджменте индустрии питания. Принятие решений Виды: Лекция с демонстрацией наглядных и видеоматериалов	4	4		2

№ п/п	Занятие в интерактивной форме	Количество часов по очной форме		Количество часов по заочной форме	
		Лекция	Практич.	Лекция	Практич.
	Практические занятия: Разработка системы мотивации труда для конкретного предприятия питания (кафе); Коллективная (групповая) дискуссия				
4	Тема 9. Управление персоналом на предприятиях индустрии питания Виды: Лекция с демонстрацией наглядных и видеоматериалов Практические занятия: Разработка анкеты поступающих на предприятия индустрии питания и основных требований при подборе кадров на должность менеджера; Коллективная (групповая) дискуссия	4	4		
	Итого	16	16	2	2

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ

Направление подготовки: 19.03.04 Технология продукции и организация
общественного питания

Направленность: «Организация производства и обслуживания в индустрии
питания»

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины

Индекс	Формулировка компетенции
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
ПК-11	способностью осуществлять мониторинг проведения мотивационных программ на всех ее этапах, оценивать результаты мотивации и стимулировать работников производства
ПК-12	способностью разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления индивидуальных и коллективных программ обучения, оценивать наличие требуемых умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды
ПК-13	способностью планировать и анализировать программы и мероприятия обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству, планировать и анализировать свою деятельность и рабочий день с учетом собственных должностных обязанностей на предприятиях питания
ПК-20	способностью осуществлять поиск, выбор и использование информации в области мотивации и стимулирования работников предприятий питания, проявлять коммуникативные умения
ПК-21	готовностью разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, проводить аттестацию работников производствами принимать решения по результатам аттестации
ПК-23	способностью формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, владением способами организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления

1.2. Сведения об иных дисциплинах (преподаваемых, в том числе, на других кафедрах) участвующих в формировании данных компетенций

1.2.1. Компетенция ОК-7 формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

История

Русский язык и культура речи

Математика

Психология и конфликтология

Экология

Физика

Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности

1.2.2. Компетенция ПК-11 формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Управление персоналом на предприятиях общественного питания
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

1.2.3. Компетенция ПК-12 формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Психология и конфликтология
Управление персоналом на предприятиях общественного питания
Коммуникативная культура профессионала
Культура профессионального самообразования
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

1.2.4. Компетенция ПК-13 формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Управление персоналом на предприятиях общественного питания
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

1.2.5. Компетенция ПК-20 формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Управление персоналом на предприятиях общественного питания
Основы бизнеса
Основы предпринимательской деятельности в индустрии питания
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

1.2.6. Компетенция ПК-21 формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Управление персоналом на предприятиях общественного питания
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

1.2.7. Компетенция ПК-23 формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Управление персоналом на предприятиях общественного питания
Организация производства и обслуживания на предприятиях общественного питания
Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Производственная практика. Преддипломная практика

1.3. Этапы формирования и программа оценивания контролируемой компетенции

№ п/п	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ОК-7	Тема 1. Понятие, сущность и значение менеджмента, его место и роль в системе индустрии питания	Тесты Задачи Кейс-задания Тренинг Доклад Контрольная работа
2	ПК-11	Тема 2. Виды организационных структур в индустрии питания	
3	ПК-12	Тема 3. Общая характеристика процесса управления с учетом отраслевых особенностей	
4	ПК-13	Тема 4. Стратегический менеджмент как современная концепция управления в условиях конкурентной среды индустрии питания	
5	ПК-20	Тема 5. Проектирование бизнеса и разработка бизнес-плана в индустрии питания	
6	ПК-21	Тема 6. Контроль как функция менеджмента	
7	ПК-23	Тема 7. Мотивация в менеджменте индустрии питания. Принятие решений Тема 8. Коммуникационный менеджмент и его эффективность, система информационных коммуникаций Тема 9. Управление персоналом на предприятиях индустрии питания	

Процедура оценивания

1. Процедура оценивания результатов освоения программы учебной дисциплины включает в себя оценку уровня сформированности компетенций студента при осуществлении текущего контроля и проведении промежуточной аттестации.

2. Уровень сформированности компетенции определяется по качеству выполненной студентом работы и отражается в следующих формулировках: высокий, хороший, достаточный, недостаточный.

3. При выполнении студентами заданий текущего контроля и промежуточной аттестации оценивается уровень обученности «знать», «уметь», «владеть» в соответствии с запланированными результатами обучения и содержанием рабочей программы дисциплины:

– профессиональные знания студента могут проверяться при ответе на теоретические вопросы, выполнении тестовых заданий, практических работ,

– степень владения профессиональными умениями – при решении ситуационных задач, выполнении практических работ и других заданий.

4. Результаты выполнения заданий фиксируются в баллах в соответствии с показателями и критериями оценивания компетенций. Общее количество баллов складывается из:

- суммы баллов за выполнение практических заданий на выявление уровня обученности «уметь»;
- суммы баллов за выполнение практических заданий на выявление уровня обученности «владеть»;
- суммы баллов за ответы на теоретические и дополнительные вопросы.

5. По итогам текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с показателями и критериями оценивания компетенций определяется уровень сформированности компетенций студента и выставляется оценка по шкале оценивания.

1.4. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Средний (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Низкий (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок, ответ не дан) – 0,5 б.	
<i>Теоретические показатели</i>						
ОК-7 ПК-11 ПК-12 ПК-13 ПК-20 ПК-21 ПК-23	Знает методы осуществления мониторинга проведения мотивационных программ на всех её этапах, оценивать результаты мотивации и стимулировать работников производства (доклад)	Верно и в полном объеме знает методы осуществления мониторинга проведения мотивационных программ на всех её этапах, оценивать результаты мотивации и стимулировать работников производства	С незначительными замечаниями знает методы осуществления мониторинга проведения мотивационных программ на всех её этапах, оценивать результаты мотивации и стимулировать работников производства	На базовом уровне, с ошибками знает методы осуществления мониторинга проведения мотивационных программ на всех её этапах, оценивать результаты мотивации и стимулировать работников производства	Не знает методы осуществления мониторинга проведения мотивационных программ на всех её этапах, оценивать результаты мотивации и стимулировать работников производства	10
	Знает методы осуществления поиска, выбора и использования информации в области мотивации и стимулирования работников предприятий питания, проявлять коммуникативные умения (тесты)	Верно и в полном объеме знает методы осуществления поиска, выбора и использования информации в области мотивации и стимулирования работников предприятий питания, проявлять коммуникативные умения	С незначительными замечаниями знает методы осуществления поиска, выбора и использования информации в области мотивации и стимулирования работников предприятий питания, проявлять коммуникативные умения	На базовом уровне, с ошибками знает методы осуществления поиска, выбора и использования информации в области мотивации и стимулирования работников предприятий питания, проявлять коммуникативные умения	Не знает методы осуществления поиска, выбора и использования информации в области мотивации и стимулирования работников предприятий питания, проявлять коммуникативные умения	
<i>Практические показатели</i>						
ОК-7 ПК-11 ПК-12 ПК-13 ПК-20 ПК-21 ПК-23	Умеет разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления индивидуальных и коллективных программ обучения, оценивать наличие требуемых умений у членов	Верно и в полном объеме может разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления индивидуальных и коллективных программ обучения, оценивать наличие требуемых	С незначительными замечаниями может разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления индивидуальных и коллективных программ обучения, оценивать наличие требуемых умений	На базовом уровне, с ошибками может разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления индивидуальных и коллективных программ обучения, оценивать наличие требуемых умений	Не может разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления индивидуальных и коллективных программ обучения, оценивать наличие требуемых умений у членов	10

Компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Средний (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Низкий (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок, ответ не дан) – 0,5 б.	
	команды и осуществлять взаимодействие между членами команды (задачи)	умений у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды	у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды	у членов команды и осуществлять взаимодействие между членами команды	команды и осуществлять взаимодействие между членами команды	
	Умеет разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, проводить аттестацию работников производствами принимать решения по результатам аттестации (тренинг)	Верно и в полном объеме может разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, проводить аттестацию работников производствами принимать решения по результатам аттестации	С незначительными замечаниями может разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, проводить аттестацию работников производствами принимать решения по результатам аттестации	На базовом уровне, с ошибками может разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, проводить аттестацию работников производствами принимать решения по результатам аттестации	Не может разрабатывать критерии оценки профессионального уровня персонала для составления обучающих программ, проводить аттестацию работников производствами принимать решения по результатам аттестации	
Владеет						
ОК-7 ПК-11 ПК-12 ПК-13 ПК-20 ПК-21 ПК-23	Владеет способностью планировать и анализировать программы и мероприятия обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству, планировать и анализировать свою деятельность и рабочий день с учетом собственных должностных обязанностей на предприятиях питания (кейс)	Верно и в полном объеме владеет способностью планировать и анализировать программы и мероприятия обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству, планировать и анализировать свою деятельность и рабочий день с учетом собственных должностных обязанностей на предприятиях питания	С незначительными замечаниями владеет способностью планировать и анализировать программы и мероприятия обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству, планировать и анализировать свою деятельность и рабочий день с учетом собственных должностных обязанностей на предприятиях питания	На базовом уровне, с ошибками владеет способностью планировать и анализировать программы и мероприятия обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству, планировать и анализировать свою деятельность и рабочий день с учетом собственных должностных обязанностей на предприятиях питания	Не владеет способностью планировать и анализировать программы и мероприятия обеспечения и поддержки лояльности персонала по отношению к предприятию и руководству, планировать и анализировать свою деятельность и рабочий день с учетом собственных должностных обязанностей на предприятиях питания	10
	Владеет способностью	Верно и в полном объеме	С незначительными	На базовом уровне, с	Не владеет способностью	

Компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Средний (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Низкий (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок, ответ не дан) – 0,5 б.	
	формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, владением способами организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления (контрольная работа)	владеет способностью формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, владением способами организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления	замечаниями владеет способностью формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, владением способами организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления	ошибками владеет способностью формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, владением способами организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления	формировать профессиональную команду, проявлять лидерские качества в коллективе, владением способами организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления	
	Всего					30

Шкала оценивания:

Оценка	Баллы	Уровень сформированности компетенции
Отлично	26-30	Высокий
Хорошо	22-25	Хороший
удовлетворительно	16-21	Достаточный
неудовлетворительно	15 и менее	Недостаточный

2. Типовые контрольные задания для оценки результатов обучения по дисциплине и иные материалы для подготовки к промежуточной аттестации

2.1. Материалы для подготовки к промежуточной аттестации

1. Сущность менеджмента, его место и роль в системе рыночных отношений и в деятельности организации.
2. Менеджмент на предприятиях индустрии питания.
3. Состояние управления современной российской макро- и микроэкономикой.
4. Развитие, особенности и необходимость совершенствования системы управления индустрией питания.
5. Управление и менеджмент.
6. Менеджмент и предпринимательство.
7. Управление как наука и искусство.
8. Общие и специальные функции менеджмента, как вида деятельности, виды менеджмента.
9. Финансовый менеджмент и его роль в системе современного менеджмента.
10. Финансовый менеджмент в ресторанном или гостиничном бизнесе
11. Особенности ресторанного менеджмента
12. Особенности научных школ и теорий менеджмента (школа научного управления Ф.У. Тейлора,
13. Классическая школа управления,
14. Школа человеческих отношений и т.д.).
15. Современные теории и модели менеджмента.
16. Сравнительный анализ американской и японской модели менеджмента.
17. Особенности управления внешнеэкономическими связями.
18. Развитие теории и практики управления в России.
19. Вклад А.А. Богданова, И.А. Витке, А.К. Гастева, П.М. Керженцева и др. в теорию и практику управления.
20. Особенности управления в системе потребительской кооперации России.
21. Понятие стратегического менеджмента как современной концепции управления в условиях конкурентной среды.
22. Внешняя и внутренняя среда предприятия.
23. Факторы прямого и косвенного воздействия.
24. SWOT – анализ.
25. Целеполагание и система управления предприятиями.
26. Стратегии развития предприятия.
27. Характеристика целей, их свойства и значение.
28. Требования к постановке целей и условия их реализации.
29. Этапы стратегического планирования.

30. Миссия организации. Политика организации.
31. Особенности разработки долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных целей.
32. Бюджетное планирование.
33. Связь целей и стратегии развития организации.
34. Планирование как основа реализации всех остальных функций менеджмента.
35. Принципы планирования. Виды бизнес-планов. Структура бизнес-плана.
36. Методы обоснования бизнес-планов. Антикризисный менеджмент. Управление рисками.
37. Особенности бизнес-планирования в системе потребительской кооперации.
38. Разработка стратегии развития ресторанного бизнеса.
39. Организация как функция менеджмента. Принципы построения организации.
40. Построение организационных структур управления. Типы организационных структур.
41. Сущность, сферы применения, преимущества и недостатки организационных структур.
42. Делегирование полномочий. Соотношение централизации и децентрализации управления.
43. Документирование деятельности предприятия.
44. Особенности организационного развития в системе потребительской кооперации.
45. Организационное обеспечение ресторанного бизнеса.
46. Контроль как функция менеджмента. Понятие, необходимость и виды контроля.
47. Этапы процесса контроля: установление стандартов, сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами, корректировка результатов.
48. Требования к эффективному контролю.
49. Поведенческие аспекты контроля.
50. Особенности контрольной деятельности в ресторане.
51. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
52. Материальные и нематериальные формы стимулирования.
53. Системы оплаты труда.
54. Понятие и значение мотивации.
55. Теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, теория потребностей Мак-Клелланда, теория двух факторов Герцберга, теория ожиданий, теория справедливости.
56. Разработка варианта компенсационного пакета для работников предприятий потребительской кооперации.
57. Мотивация работников ресторана.
58. Понятие и классификация коммуникаций.

59. Эффективность коммуникаций. Роль информации в менеджменте.
60. Элементы и этапы коммуникаций.
61. Система информационных коммуникаций.
62. Виды коммуникаций. Барьеры общения.
63. Деловое общение и методы ведения переговоров. Стадии переговоров.
64. Эффективность деловых переговоров.
65. Понятие и классификация решений. Этапы процесса принятия и реализации управленческих решений.
66. Факторы, влияющие на принятие решений. Оптимизация решений, пути повышения их качества и эффективности.
67. Принятие решений в условиях риска и неопределенности.
68. Порядок разработки и принятия решений.
69. Особенности принятия управленческих решений в ресторанном менеджменте.
70. Содержание работы с персоналом.
71. Кадровые службы и их функции.
72. Принципы работы с персоналом.
73. Подбор кадров. Найм и его формы. Оценка персонала. Оценочные тесты. Аттестация персонала. Подготовка кадров и повышение квалификации.
74. Планирование карьеры.
75. Особенности трудовых отношений в ресторанном бизнесе.

Типовые контрольные задания:

Задание 1. Заполните и продолжите таблицу, в которой рассматриваются основные теоретические школы менеджмента.

№	Школа менеджмента	Основные представители	Основные принципы
1.	Научная школа управления (1885-1920 гг..)	У. Тейлор, Ф. Гилберг (1868–1924 и Л. Гилберг,....	<ol style="list-style-type: none"> 1. отчетливо поставленные цели - это исходный пункт управления; 2. здравый смысл, предполагающий признание сделанных ошибок и поиск их причин; 3. компетентная консультация профессионалов и совершенствование процессов управления на основе их рекомендаций; 4. дисциплина, обеспеченная четкой регламентацией деятельности людей, контролем за ее исполнением, своевременным поощрением; 5. справедливое отношение к персоналу; 6. быстрый, надежный, точный, полный и постоянный учет; 7. диспетчирование; 8. нормы и расписания,

№	Школа менеджмента	Основные представители	Основные принципы
			способствующие поиску и реализации резервов; 9. нормализация условий труда; 10. нормирование операций; 11. письменные стандартные инструкции; 12. вознаграждение за производительность.

Задание 2. Компания производит хлебобулочные изделия, которые поставляются в несколько районов. В последующие пять лет компания не предполагает изменений в номенклатуре выпускаемой продукции и прогнозирует работу на сложившемся рынке. Продукция компании перестала полностью раскупаться в одном из магазинов предприятия.

Какие формы и виды контроля должны выбрать менеджмент компании?

Задание 3. Подготовьте квалификационные требования для:

- главного бухгалтера;
- бухгалтера;
- руководителя финансовой службы
- директора предприятия.

Работу предлагается выполнить в групповой форме.

Задание 4. Какое из двух предприятий работает с наибольшим предпринимательским риском?

У предприятия А выручка от реализации составляет 380000 рублей, переменные затраты – 250000 руб., постоянные затраты составляют 20 % от выручки от реализации.

У предприятия Б объем реализации составляет 2500 шт. цена реализации изделия составляет 45 рублей, переменные затраты на единицу продукции – 32 руб., постоянные затраты 25000 руб.

Задание 5. Выручка от продажи продукции (работ и услуг отчетного периода составила 560 тыс. руб. при переменных расходах 450 тыс. руб. и постоянных расходах 50 тыс. руб. планируется увеличить выручку от продаж на 20%. На сколько процентов увеличится прибыль?

Задание 6. Руководство предприятия намерено увеличить выручку от продаж на 10% с 50000 руб. Общие переменные издержки в базисном году составили 32000 руб., а постоянные расходы –10000 руб.

Рассчитайте сумму прибыли, соответствующей новой выручке от продаж двумя способами: традиционным и с помощью операционного рычага.

Задание 7. Предприниматель располагает свободным капиталом в 1 млн. долл., который он хочет вложить в ценные бумаги иностранных фирм для защиты от инфляции. Он может приобрести акции надежной, хорошо известной фирмы с устойчивым курсом акций, но сравнительно не высокими дивидендами (20 % годовых). Есть возможность вложить деньги в акции только что созданной фирмы, которая декларирует размер дивидендов на уровне не ниже 100 %.

Вкладывая деньги в акции первой фирмы, предприниматель прогнозирует, что дивиденды в 400 тыс. долл. Он получит с вероятностью 0,6, 200 тыс. – с вероятностью 0,3, 200 тыс. долл. убытков с вероятностью 0,1. Если вложить деньги в акции второй фирмы, то вероятность получить дивиденды в размере 1 млн. долл. Составляет 0,2, 500 тыс. долл. – 0,4, вероятность получить убыток в 100 тыс. долл. равна 0,2.

Вкладывая 50 % капитала акции первой фирмы, а 50 % -- в акции второй, предприниматель оценивает вероятность получить дивиденды в размере 500 тыс. долл. – 0,2, 200 тыс. долл. – 0,6, и убытки в 100 тыс. долл. – 0,2.

Определите наиболее выгодный вариант вложения средств.

Задание 8. Дерево решений.

1. Для улучшения конкурентных позиций на рынке менеджерами рассматриваются три возможных управленческих решения:

- Снижение цены,
- Увеличение расходов на рекламу,
- Расширение ассортимента.

Предполагаются три возможных сценария развития окружающей среды: нормальное развитие, улучшение конъюнктуры и ухудшение конъюнктуры. Исследования рынка показали, что вероятность наступления различных сценариев, соответственно, следующая: 30 %, 50 % и 20 %. В зависимости от соответствия определенного варианта решения определенному сценарию ожидается различная прибыль:

Варианты решений	Сценарии		
	А	В	С
Снижение цены	5	6	4
Увеличение расходов на рекламу	3	6	2
Расширение ассортимента	6	3	7

Постройте дерево решений для рассматриваемых сценариев развития компании.

Определите оптимальное управленческое решение по критерию ожидаемого дохода.

Задание 9

1. Заполните таблицу 1, используя формулировки, приведенные в рекомендуемых учебниках по менеджменту.

Таблица 1 - Определение отдельных управленческих категорий

Понятие	Определение из книги (указать источник)	Ваше определение
1	2	3
Управление		
Менеджмент		
Предприниматель		
Бизнесмен		
Администратор		
Руководитель		

Задание 10. Подумайте, что и у кого следовало бы заимствовать или копировать России для того, чтобы она смогла войти в число стран с эффективной экономикой. Каковы особенности внедрения зарубежного опыта в отечественных условиях? Результаты анализа представьте в таблице 1

Таблица 1 - Особенности внедрения идей зарубежного опыта в России

Страна	Идеи эффективного управления	Необходимо учесть при внедрении идеи в России
Японии		
США		
Великобритания		
Китай		
Германия		
Франция		
Швеция		

Задание 11. Заполните таблицу 2, показав различие между общими и специальными функциями управления.

Таблица 2 - Сравнительная характеристика функций управления

Название функции	В качестве общей функции управления		В качестве функции специализации управленческой деятельности	
	Описание функции	Пример выполнения	Описание функции	Пример выполнения
Планирование				
Организация				
Мотивирование				
Контроль				
Анализ				
Учет				
Инновация				
Управление персоналом				

Образцы тестовых заданий для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, а также для контроля самостоятельной работы:

Вопрос 1. Делегирование полномочий другим руководителям осуществляется для оптимального решения задачи. Вставьте пропущенное слово.

- a) общей;
- b) комплексной;
- c) специализированной.

Вопрос 2. Управленческий персонал выполняет в организации такие задачи, как:

- a) выполнение текущих производственных операций;
- b) ответственность за процесс и результаты деятельности;
- c) обеспечение реализации интересов собственников;
- d) разработка и реализация стратегии поведения организации.

Вопрос 3. К функциям менеджмента по А. Файолю относятся:

- a) управленческие коммуникации;
- b) планирование;
- c) организация;
- d) формулировка целей.

Вопрос 4. К функциям менеджмента, выполнение которых возможно только на основе накопленного опыта, относятся:

- a) организация;
- b) планирование;
- c) прогнозирование;
- d) мотивация.

Вопрос 5. Относительно самостоятельные, специализированные и обособленные участки управленческой деятельности, имеющие четко выраженное содержание, разработанный процесс осуществления и определенную структуру, называются:

- a) функциями;
- b) методами;
- c) принципами;
- d) стратегиями.

Вопрос 6. Планирование, мотивация, организация, контроль, координация и другие - образуют управленческий цикл и отражают содержание управленческого труда-это:

- a) частные функции управления;
- b) факторы эффективности управления;

- c) общие функции управления;
- d) управленческое решение.

Вопрос 7. Определение целей рыночной деятельности, необходимых для этого средств, разработка методов управления, наиболее эффективных в конкретных условиях, реализуются посредством функции:

- a) контроля;
- b) мотивации;
- c) планирования;
- d) организации.

Вопрос 8. Функция менеджмента «мотивация» заключается:

- a) в определении потребностей персонала, выборе наиболее подходящего и действенного в данной ситуации способа их удовлетворения;
- b) в разработке методов принуждения персонала к действию;
- c) в принятии решений относительно методов воздействия на персонал

Литература для подготовки к экзамену:

a) нормативные документы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая от 30.11.1994 № 51–ФЗ (ред. от 23.06.2014 // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301. – КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2016].

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая от 26.01.1996 № 14–ФЗ (ред. от 21.07.2014 //Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301. – КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2016].

3. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 15.02.2016, с изм. от 30.03.2016.

4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая от 31.07.1998 № 146–ФЗ (ред. от 28.06.2014 //Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст.3824. –КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2016].

5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая от 05.08.2000 № 117–ФЗ (ред. от 21.07.2014. //Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 32. – Ст. 3340. –КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2016].

6. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 №209-ФЗ (ред. от 28.12.2013

б) основная литература:

1. Товарный менеджмент и экспертиза продуктов детского питания: Учебное пособие /Рязанова О.А., Николаева М.А. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/526414>

2. Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/769974>

в) дополнительная литература:

1. Маслова, Е. Л. Менеджмент: Учебник для бакалавров / Е. Л. Маслова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 336 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/513088>

Промежуточная аттестация

2.2. Комплект экзаменационных билетов для проведения промежуточной аттестации

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Направление подготовки: 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания

Направленность: «Организация производства и обслуживания в индустрии питания»

Дисциплина: Менеджмент на предприятиях индустрии питания

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Сущность менеджмента, его место и роль в системе рыночных отношений и в деятельности предприятия индустрии питания

2. Систематизируйте в виде сравнительной таблицы основные принципы различных подходов к управлению.

Таблица - Сравнительная характеристика подходов к управлению

Системный подход	Целевой подход	Процесный подход	Ситуационный подход
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
и т.д.	и т.д.	и т.д.	и т.д.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Состояние управления современной российской макро- и микроэкономикой.

2. Фирма реализует крупный, долгосрочный инновационный проект, требующий концентрации ресурсов и лучших специалистов на его выполнении. Какая организационная структура целесообразна для этой фирмы? Подробно обоснуйте свой ответ.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

1. Управление как наука и искусство.

2. Для улучшения конкурентных позиций кафе на рынке менеджерами рассматриваются три возможных управленческих решения:

- Снижение цены блюд
- Увеличение расходов на рекламу,
- Расширение ассортимента.

Предполагаются три возможных сценария развития окружающей среды: нормальное развитие, улучшение конъюнктуры и ухудшение конъюнктуры. Исследования рынка показали, что вероятность наступления

различных сценариев, соответственно, следующая: 30 %, 45 % и 25 %. В зависимости от соответствия определенного варианта решения определенному сценарию ожидается различная прибыль:

Варианты решений	Сценарии		
	А	В	С
Снижение цены	5	6	4
Увеличение расходов на рекламу	3	6	2
Расширение ассортимента	6	3	7

Постройте дерево решений для рассматриваемых сценариев развития компании.

Определите оптимальное управленческое решение по критерию ожидаемого дохода.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

1. Общие и специальные функции менеджмента, как вида деятельности, виды менеджмента.

2. Заполните таблицу используя формулировки, приведенные в рекомендуемых учебниках по менеджменту.

Определение отдельных управленческих категорий

Понятие	Определение из книги (указать источник)	Ваше определение
1	2	3
Управление		
Менеджмент		
Предприниматель		
Бизнесмен		
Администратор		
Руководитель		

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

1. Сравнительный анализ американской и японской модели менеджмента.

2. Проанализируйте представленную ниже ситуацию, предложите верное управленческое решение.

Вы приняли на работу в ресторан молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Промежуточная аттестация
Комплект тестовых заданий для проведения экзамена по дисциплине

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Направление подготовки: 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания

Направленность: «Организация производства и обслуживания в индустрии питания»

Дисциплина: Менеджмент на предприятиях индустрии питания

Тестовые задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ:

Вопрос 1. К чертам, не характерным для стратегического управления относятся:

- а) выстраивание детальных планов на основе представлений о стабильности среды;
- б) ориентация на согласование внутренней среды организации и внешнего окружения;
- с) первоочередное внимание внутренним процессам в организации.

Вопрос 2. Тактика – это:

- а) долгосрочная стратегия;
- б) краткосрочная стратегия;
- с) среднесрочный план, результаты проявляются через 3-4 года;
- д) среднесрочный план, результаты проявляются через 1-2 года.

Вопрос 3. Целью планирования деятельности организации является:

- а) обоснование затрат;
- б) обоснование сроков;
- с) определение целей, сил и средств;
- д) обоснование численности работников.

Вопрос 4. Планирование действий – это создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации:

- а) уточнение ролей;
- б) выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели;
- с) оценка затрат времени для каждой операции.

Вопрос 5. Принцип планирования в современном менеджменте гласит:

- a) от прошлого к будущему;
- b) от будущего к настоящему;
- c) от управления финансами к управлению сбытом;
- d) от нормативного управления к рациональному управлению.

Вопрос 6. Временные рамки долгосрочного планирования составляют:

- a) 6 месяцев;
- b) 1 год;
- c) 15-20 лет;
- d) 1-2 года;
- e) 5 лет.

Вопрос 7. Под прогнозированием понимается.

- a) выбор альтернатив;
- b) выполнение задач;
- c) достижение целей;
- d) планирование будущего.

Вопрос 8. Стратегическое планирование – это:

- a) процесс разработки стратегических методов;
- b) сбор информации о планах конкурентов;
- c) качественная оценка альтернатив.

Вопрос 9. Основные критерии дифференциации планов - это...

- a) цели и задачи;
- b) масштабы и области применения;
- c) сроки и хозяйствующие субъекты;
- d) численность занятых и достигнутые результаты.

Вопрос 10. Процесс планирования можно классифицировать...

- a) по степени охвата, по содержанию планирования предпринимательской политики, по предмету планирования, по сферам функционирования;
- b) по глубине планирования, по срокам с точки зрения структурной организации, по координации частных планов во времени;
- c) по учету изменения данных, по очередности во времени;
- d) по экономическому эффекту.

Тестовые задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ:

Вопрос 1. Контроль соответствия реальных полномочий руководителя (исполнителя с полномочиями, зафиксированными в документах, регламентирующих деятельность организаций - это:

- a) плановый контроль;
- b) административный контроль;
- c) внешний контроль;
- d) народный контроль.

Вопрос 2. Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля заключается:

- a) в объеме;
- b) во времени осуществления;
- c) в методах;
- d) в объеме и методах.

Вопрос 3. Мотивирующим фактором, согласно теории Ф. Герцберга, является.

- a) вознаграждение;
- b) содержание работы;
- c) условия рабочего места;
- d) стиль руководства.

Вопрос 4. Способ влияния через страх, который может быть использован в отношении квалифицированных работников-это.

- a) запугивания снижением зарплаты;
- b) угрозой увольнения;
- c) угрозой понижения в должности;
- d) ущемление самолюбия.

Вопрос 5. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители

- a) среднего уровня;
- b) низшего уровня;
- c) высшего, среднего и низшего уровня;
- d) высшего уровня.

Вопрос 6. Выполнение работы по принуждению или через экономические стимулы – это:

- a) мотивация по статусу;
- b) внешняя мотивация;
- c) мотивация по результату;
- d) внутренняя мотивация.

Вопрос 7. Высшая профессиональная степень менеджера – это

- a) колледжер менеджмента
- b) бакалавр менеджмента
- c) магистр менеджмента
- d) доктор философии по менеджменту

Вопрос 8. Для занятий исследованиями в области менеджмента, преподавания этой дисциплины в университетах в соответствии с системой подготовки менеджеров в США необходимо получение следующей ученой степени

- a) колледжер менеджмента
- b) бакалавр менеджмента
- c) магистр менеджмента
- d) доктор философии по менеджменту

Вопрос 9. К какой категории управленческого персонала в соответствии с классификацией Парсонса и Друкера относится должность мастера

- a) младший руководитель
- b) средний руководитель
- c) высший руководитель
- d) функциональный специалист
- i) инфраструктурный работник

Вопрос 10. К какой категории управленческого персонала в соответствии с классификацией Парсонса и Друкера относится должность финансиста

- a) инфраструктурный работник
- b) младший руководитель
- c) средний руководитель
- d) высший руководитель
- e) функциональный специалист

2.3. Критерии оценки для проведения экзамена по дисциплине

После завершения тестирования на экзамене на мониторе компьютера высвечивается результат – процент правильных ответов. Результат переводится в баллы и суммируется с текущими семестровыми баллами.

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине, предусматривающей в качестве формы промежуточной аттестации экзамен, включают две составляющие.

Первая составляющая – оценка регулярности и своевременности качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение семестра (сумма не более 60 баллов).

Вторая составляющая – оценка знаний студента на экзамене (не более 40 баллов).

Перевод полученных итоговых баллов в оценки осуществляется по следующей шкале:

- с 86 до 100 баллов – «отлично»;
- с 71 до 85 баллов – «хорошо»;
- с 50 до 70 баллов – «удовлетворительно»

Если студент при тестировании отвечает правильно менее, чем на 50 %, то автоматически выставляется оценка «неудовлетворительно» (без суммирования текущих рейтинговых баллов), а студенту назначается переэкзаменовка в дополнительную сессию.

2.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания по дисциплине

Общая процедура оценивания определена Положением о фондах оценочных средств.

1. Процедура оценивания результатов освоения программы дисциплины включает в себя оценку уровня сформированности общекультурных и профессиональных компетенций студента, уровней обученности: «знать», «уметь», «владеть».

2. При сдаче экзамена/зачета:

– профессиональные знания студента могут проверяться при ответе на теоретические вопросы, при выполнении тестовых заданий, практических работ;

– степень владения профессиональными умениями, уровень сформированности компетенций (элементов компетенций) – при решении ситуационных задач, выполнении практических работ и других заданий.

3. Результаты промежуточной аттестации фиксируются в баллах. Общее количество баллов складывается из следующего:

- до 60% от общей оценки за выполнение практических заданий,
- до 30% оценки за ответы на теоретические вопросы,
- до 10% оценки за ответы на дополнительные вопросы.

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ И ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
(МОДУЛЮ)**

МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ

Направление подготовки: 19.03.04 Технология продукции и организация
общественного питания

Направленность: «Организация производства и обслуживания в индустрии
питания»

1. Материалы для текущего контроля

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания»

Контрольные работы по дисциплине состоят из тестовых вопросов и задач.

I. ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ:

Вопрос 1. Делегирование полномочий другим руководителям осуществляется для оптимального решения задачи. Вставьте пропущенное слово.

- a) общей;
- b) комплексной;
- c) специализированной.

Вопрос 2. Управленческий персонал выполняет в организации такие задачи, как:

- a) выполнение текущих производственных операций;
- b) ответственность за процесс и результаты деятельности;
- c) обеспечение реализации интересов собственников;
- d) разработка и реализация стратегии поведения организации.

Вопрос 3. К функциям менеджмента по А. Файолю относятся:

- a) управленческие коммуникации;
- b) планирование;
- c) организация;
- d) формулировка целей.

Вопрос 4. К функциям менеджмента, выполнение которых возможно только на основе накопленного опыта, относятся:

- a) организация;
- b) планирование;
- c) прогнозирование;
- d) мотивация.

Вопрос 5. Относительно самостоятельные, специализированные и обособленные участки управленческой деятельности, имеющие четко выраженное содержание, разработанный процесс осуществления и определенную структуру, называются:

- a) функциями;
- b) методами;
- c) принципами;
- d) стратегиями.

Вопрос 6. Планирование, мотивация, организация, контроль, координация и другие - образуют управленческий цикл и отражают содержание управленческого труда-это:

- a) частные функции управления;
- b) факторы эффективности управления;
- c) общие функции управления;
- d) управленческое решение.

Вопрос 7. Определение целей рыночной деятельности, необходимых для этого средств, разработка методов управления, наиболее эффективных в конкретных условиях, реализуются посредством функции:

- a) контроля;
- b) мотивации;
- c) планирования;
- d) организации.

Вопрос 8. Функция менеджмента «мотивация» заключается:

- a) в определении потребностей персонала, выборе наиболее подходящего и действенного в данной ситуации способа их удовлетворения;
- b) в разработке методов принуждения персонала к действию;
- c) в принятии решений относительно методов воздействия на персонал.

Вопрос 9. К чертам, не характерным для стратегического управления относятся:

- a) выстраивание детальных планов на основе представлений о стабильности среды;
- b) ориентация на согласование внутренней среды организации и внешнего окружения;
- c) первоочередное внимание внутренним процессам в организации.

Вопрос 10. Тактика – это:

- a) долгосрочная стратегия;
- b) краткосрочная стратегия;
- c) среднесрочный план, результаты проявляются через 3-4 года;
- d) среднесрочный план, результаты проявляются через 1-2 года.

Вопрос 11. Целью планирования деятельности организации является:

- a) обоснование затрат;
- b) обоснование сроков;
- c) определение целей, сил и средств;
- d) обоснование численности работников.

Вопрос 12. Планирование действий – это создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации:

- a) уточнение ролей;
- b) выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели;
- c) оценка затрат времени для каждой операции.

Вопрос 13. Принцип планирования в современном менеджменте гласит:

- a) от прошлого к будущему;
- b) от будущего к настоящему;
- c) от управления финансами к управлению сбытом;
- d) от нормативного управления к рациональному управлению.

Вопрос 14. Временные рамки долгосрочного планирования составляют:

- a) 6 месяцев;
- b) 1 год;
- c) 15-20 лет;
- d) 1-2 года;
- e) 5 лет.

Вопрос 15. Под прогнозированием понимается.

- a) выбор альтернатив;
- b) выполнение задач;
- c) достижение целей;
- d) планирование будущего.

Вопрос 16. Стратегическое планирование – это:

- a) процесс разработки стратегических методов;
- b) сбор информации о планах конкурентов;
- c) качественная оценка альтернатив.

Вопрос 17. Основные критерии дифференциации планов - это...

- a) цели и задачи;
- b) масштабы и области применения;
- c) сроки и хозяйствующие субъекты;
- d) численность занятых и достигнутые результаты.

Вопрос 18. Процесс планирования можно классифицировать...

- a) по степени охвата, по содержанию планирования предпринимательской политики, по предмету планирования, по сферам функционирования;
- b) по глубине планирования, по срокам с точки зрения структурной организации, по координации частных планов во времени;
- c) по учету изменения данных, по очередности во времени;
- d) по экономическому эффекту.

Вопрос 19. Стратегический план предприятия - это...

- a) совокупность главных целей предприятия и основных способов их достижения;
- b) план предприятия на 5-10 лет;
- c) план предприятия на ближайшую перспективу.

Вопрос 20. В зависимости от горизонта планирования выделяют планирование. Вставьте пропущенное слово.

- a) тактическое;
- b) оперативное;
- c) непрерывное;
- d) долгосрочное.

Вопрос 21. Принцип единства планирования предполагает, что

- a) планирование в организации имеет системный (комплексный) характер;
- b) планы должны быть максимально приближены к существующим возможностям предприятия;
- c) процесс планирования во времени должен быть непрерывным.

Вопрос 22. Тактическое планирование – это:

- a) конкретизация стратегии, планирование наиболее эффективных способов и конкретных шагов по достижению стратегических целей;
- b) установление целей от достигнутого, и их корректировка с учетом инфляции;
- c) изложенный в сжатом виде основной замысел проекта.

Вопрос 23. Управленческая деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации, называется:

- a) планированием;
- b) организацией;
- c) мотивацией;
- d) контролем.

Вопрос 24. Контроль соответствия реальных полномочий руководителя (исполнителя) с полномочиями, зафиксированными в документах, регламентирующих деятельность организаций - это:

- a) плановый контроль;
- b) административный контроль;
- c) внешний контроль;
- d) народный контроль.

Вопрос 25. Целью контроля является.

- a) проверка выполнения плана;
- b) сбор статистических сведений;
- c) усиление зависимости подчиненных;
- d) обеспечение руководства информацией для корректировки плана.

Вопрос 26. Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля заключается:

- a) в объеме;
- b) во времени осуществления;
- c) в методах;
- d) в объеме и методах.

Вопрос 27. Мотивирующим фактором, согласно теории Ф. Герцберга, является.

- a) вознаграждение;
- b) содержание работы;
- c) условия рабочего места;
- d) стиль руководства.

Вопрос 28. Способ влияния через страх, который может быть использован в отношении квалифицированных работников-это.

- a) запугивания снижением зарплаты;
- b) угрозой увольнения;
- c) угрозой понижения в должности;
- d) ущемление самолюбия.

Вопрос 29. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители.

- a) среднего уровня;
- b) низшего уровня;
- c) высшего, среднего и низшего уровня;
- d) высшего уровня.

Вопрос 30. Выполнение работы по принуждению или через экономические стимулы – это:

- a) мотивация по статусу;

- b) внешняя мотивация;
- c) мотивация по результату;
- d) внутренняя мотивация.

Вопрос 31 Высшая профессиональная степень менеджера – это

- a) колледже менеджмента
- b) бакалавр менеджмента
- c) магистр менеджмента
- d) доктор философии по менеджменту

Вопрос 32. Для занятий исследованиями в области менеджмента, преподавания этой дисциплины в университетах в соответствии с системой подготовки менеджеров в США необходимо получение следующей ученой степени

- a) колледже менеджмента
- b) бакалавр менеджмента
- c) магистр менеджмента
- d) доктор философии по менеджменту

Вопрос 33. К какой категории управленческого персонала в соответствии с классификацией Парсонса и Друкера относится должность мастера

- a) младший руководитель
- b) средний руководитель
- c) высший руководитель
- d) функциональный специалист
- e) инфраструктурный работник

Вопрос 34. К какой категории управленческого персонала в соответствии с классификацией Парсонса и Друкера относится должность финансиста

- a) инфраструктурный работник
- b) младший руководитель
- c) средний руководитель
- d) высший руководитель
- e) функциональный специалист

Вопрос 35. К какой категории управленческого персонала в соответствии с классификацией Парсонса и Друкера относится должность вице-президента по маркетингу

- a) инфраструктурный работник
- b) младший руководитель
- c) средний руководитель
- d) высший руководитель
- e) функциональный специалист

Вопрос 36. К какой категории управленческого персонала в соответствии с классификацией Парсонса и Друкера относится должность секретаря?

- a) инфраструктурный работник;
- b) младший руководитель;
- c) средний руководитель;
- d) высший руководитель;
- e) функциональный специалист.

Вопрос 37. К какой категории управленческого персонала в соответствии с классификацией Парсонса и Друкера относится должность управляющего филиалом?

- a) инфраструктурный работник;
- b) младший руководитель;
- c) средний руководитель;
- d) высший руководитель;
- e) функциональный специалист.

Вопрос 38. К какой категории управленческого персонала в соответствии с классификацией Парсонса и Друкера относится должность главного инженера?

- a) инфраструктурный работник;
- b) младший руководитель;
- c) средний руководитель;
- d) высший руководитель;
- e) функциональный специалист.

Вопрос 39. Какую роль по Минцбергу играет менеджер, возглавляющий организацию, являющийся ее символом?

- a) председатель, главный руководитель;
- b) посредник, связующее звено;
- c) приемник информации, аналитик;
- d) распространитель информации, информатор;
- e) представитель;
- f) предприниматель;
- g) устраняющий нарушения;
- h) распределитель ресурсов.

Вопрос 40. Какую роль по Минцбергу играет менеджер, отвечающий за мотивацию, активизацию, контроль и оценку деятельности подчиненных?

- a) председатель, главный руководитель;
- b) посредник, связующее звено;
- c) лидер;
- d) приемник информации, аналитик;

- e) распространитель информации, информатор;
- f) представитель;
- g) предприниматель;
- h) устраняющий нарушения;
- i) распределитель ресурсов.

II. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ:

Задание 1. Заполните и продолжите таблицу, в которой рассматриваются основные теоретические школы менеджмента.

№	Школа менеджмента	Основные представители	Основные принципы
1.	Научная школа управления (1885-1920 гг.).	У. Тейлор, Ф. Гилберг (1868–1924) и Л. Гилберг,....	<ol style="list-style-type: none"> 1. отчетливо поставленные цели - это исходный пункт управления; 2. здоровый смысл, предполагающий признание сделанных ошибок и поиск их причин; 3. компетентная консультация профессионалов и совершенствование процессов управления на основе их рекомендаций; 4. дисциплина, обеспеченная четкой регламентацией деятельности людей, контролем за ее исполнением, своевременным поощрением; 5. справедливое отношение к персоналу; 6. быстрый, надежный, точный, полный и постоянный учет; 7. диспетчирование; 8. нормы и расписания, способствующие поиску и реализации резервов; 9. нормализация условий труда; 10. нормирование операций; 11. письменные стандартные инструкции; 12. вознаграждение за производительность.
2

Задание 2. Компания производит хлебобулочные изделия, которые поставляются в несколько районов. В последующие пять лет компания не предполагает изменений в номенклатуре выпускаемой продукции и прогнозирует работу на сложившемся рынке. Продукция компании перестала полностью раскупаться в одном из магазинов предприятия.

Какие формы и виды контроля должны выбрать менеджмент компании?

Задание 3. Подготовьте квалификационные требования для:

- главного бухгалтера;
- бухгалтера;
- руководителя финансовой службы
- директора предприятия.

Работу предлагается выполнить в групповой форме.

Задание 4. Какое из двух предприятий работает с наибольшим предпринимательским риском?

У предприятия А выручка от реализации составляет 380000 руб., переменные затраты – 250000 руб., постоянные затраты составляют 20 % от выручки от реализации.

У предприятия Б объем реализации составляет 2500 шт. цена реализации изделия составляет 45 рублей, переменные затраты на единицу продукции – 32 рубля, постоянные затраты 25000 руб.

Задание 5. Выручка от продажи продукции (работ и услуг) отчетного периода составила 560 тыс. руб. при переменных расходах 450 тыс. руб. и постоянных расходах 50 тыс. руб. планируется увеличить выручку от продаж на 20%. На сколько процентов увеличится прибыль?

Задание 6. Руководство предприятия намерено увеличить выручку от продаж на 10% с 50000 руб. Общие переменные издержки в базисном году составили 32000 руб., а постоянные расходы-10000 руб.

Рассчитайте сумму прибыли, соответствующей новой выручке от продаж двумя способами: традиционным и с помощью операционного рычага.

Задание 8. Компания занимается сборкой переносных цветных телевизоров. Правление решило диверсифицировать деятельность компании, на что есть возможность выделить 5 млн. долларов. Имеется три подходящих варианта:

- Пошив и продажа джинсов. Предполагаемая цена одного изделия – 25 долл., условно-постоянные издержки – 1 млн. долл., переменные издержки – 23 долл. на единицу продукции.

- Сборка автомобилей по цене 4000 долл. за штуку при условно постоянных издержках 5 млн. долл. и переменных издержках 2400 долл. на один автомобиль.

- Сборка бытовых компьютеров нового поколения по цене 800 долл. за штуку при условно-постоянных издержках 2 млн. долл. и переменных издержках 480 долл. на один компьютер.

Предварительно проведенный фирмой анализ емкости рынка по трем группам товаров показал, что за год можно продать не больше 300 тыс. штук джинсов, 5 тыс. автомобилей, 50 тыс. компьютеров. Определить наиболее выгодный вариант диверсификации компании. Какую прибыль и

рентабельность будет иметь компания в случае его реализации.

Задание 9. Предприниматель располагает свободным капиталом в 1 млн. долл., который он хочет вложить в ценные бумаги иностранных фирм для защиты от инфляции. Он может приобрести акции надежной, хорошо известной фирмы с устойчивым курсом акций, но сравнительно не высокими дивидендами (20 % годовых).

Есть возможность вложить деньги в акции только что созданной фирмы, которая декларирует размер дивидендов на уровне не ниже 100 %. Вкладывая деньги в акции первой фирмы, предприниматель прогнозирует, что дивиденды в 400 тыс. долл. Он получит с вероятностью 0,6, 200 тыс. – с вероятностью 0,3, 200 тыс. долл. убытков с вероятностью 0,1.

Если вложить деньги в акции второй фирмы, то вероятность получить дивиденды в размере 1 млн. долл. составляет 0,2, 500 тыс. долл. – 0,4, вероятность получить убыток в 100 тыс. долл. равна 0,2. Вкладывая 50 % капитала акции первой фирмы, а 50 % -- в акции второй, предприниматель оценивает вероятность получить дивиденды в размере 500 тыс. долл. – 0,2, 200 тыс. долл. – 0,6, и убытки в 100 тыс. долл. – 0,2.

Определите наиболее выгодный вариант вложения средств.

Задание 10. Дерево решений.

Для улучшения конкурентных позиций на рынке менеджерами рассматриваются три возможных управленческих решения:

- Снижение цены,
- Увеличение расходов на рекламу,
- Расширение ассортимента.

Предполагаются три возможных сценария развития окружающей среды: нормальное развитие, улучшение конъюнктуры и ухудшение конъюнктуры. Исследования рынка показали, что вероятность наступления различных сценариев, соответственно, следующая: 30 %, 45 % и 25 %. В зависимости от соответствия определенного варианта решения определенному сценарию ожидается различная прибыль:

Варианты решений	Сценарии		
	А	В	С
Снижение цены	5	6	4
Увеличение расходов на рекламу	3	6	2
Расширение ассортимента	6	3	7

Постройте дерево решений для рассматриваемых сценариев развития компании.

Определите оптимальное управленческое решение по критерию ожидаемого дохода.

Задание 11.

1. Заполните таблицу 1, используя формулировки, приведенные в рекомендуемых учебниках по менеджменту.

Таблица 1 - Определение отдельных управленческих категорий

Понятие	Определение из книги (указать источник)	Ваше определение
1	2	3
Управление		
Менеджмент		
Предприниматель		
Бизнесмен		
Администратор		
Руководитель		

Задание 12. Подумайте, что и у кого следовало бы заимствовать или копировать России для того, чтобы она смогла войти в число стран с эффективной экономикой. Каковы особенности внедрения зарубежного опыта в отечественных условиях? Результаты анализа представьте в таблице 1

Таблица 1 - Особенности внедрения идей зарубежного опыта в России

Страна	Идеи эффективного управления	Необходимо учесть при внедрении идеи в России
Японии		
США		
Великобритания		
Китай		
Германия		
Франция		
Швеция		

Задание 13. Заполните таблицу 2, показав различие между общими и специальными функциями управления.

Таблица 2 - Сравнительная характеристика функций управления

Название функции	В качестве общей функции управления		В качестве функции специализации управленческой деятельности	
	Описание функции	Пример выполнения	Описание функции	Пример выполнения
Планирование				
Организация				
Мотивирование				
Контроль				
Анализ				
Учет				
Инновация				
Управление персоналом				

Задание 14. В таблице 3 охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны известных вам подходов к управлению.

Таблица 3 - Характеристика подходов к управлению

Подход к управлению	«Плюсы»	«Минусы»

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если задание выполнено верно и в полном объеме;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если задание выполнено с незначительными замечаниями;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если задание выполнено на базовом уровне, но с ошибками;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если содержится большое количество ошибок, задание не выполнено.

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

КЕЙС-ЗАДАЧИ

по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания»

Поиск, привлечение и подбор персонала Кейс «Система общественного питания» для кандидатов в менеджеры по подбору персонала

Темы: Поиск, привлечение и подбор персонала

Статьи по теме Curriculum vitae: как провести углубленный анализ соискателя?

Антикризисный управляющий: как правильно нанять и определить обязанности HR-generalist: как подобрать подходящего специалиста?

Введение в должность Аутсорсинг персонала Кейс для оценки знания рынка рабочей силы в секторе общественного питания, умения правильно выбирать источники поиска и найма персонала, навыка разработки профессионального профиля сотрудников в компаниях, которые специализируются на общественном питании.

Для чего: чтобы оценить профессиональные компетенции: знание рынка рабочей силы в секторе общественного питания; умение правильно выбирать источники поиска и найма персонала; навык разработки профессионального профиля сотрудников в компаниях, которые специализируются на общественном питании.

Кому давать кейс: претендентам на должность менеджера по подбору персонала. Ситуация Рынок общественного питания растет очень интенсивно. В течение последних лет объем услуг в России вырос более чем на 30 %. Современное поколение потребителей предпочитает все больше питаться вне дома. Одной из причин увеличения рынка является рост покупательной способности граждан. Сходить в ресторан или кафе означает не только утолить голод, но и провести время в приятной обстановке. Для тех, чей рабочий день расписан по минутам, удобно питаться фаст-фудом. Основным в такой ситуации становится скорость приготовления пищи и обслуживания. Многие признают, что сами готовили бы себе еду, если бы деловой ритм жизни не принуждал действовать всегда быстро. Поэтому для компании, в которой Вы работаете, первой и явной задачей является обеспечить быстрое обслуживание. А этот фактор влияет на ассортиментную политику, так как есть блюда, которые можно приготовить довольно быстро, а есть те, которые требуют длительного времени приготовления и поэтому не могут быть включены в меню.

Наряду с ассортиментом предприятию нужно соблюсти следующие требования к обслуживанию: скорость работы с клиентами: меню понятно и наглядно, продажа ведется через несколько касс, пространство удобно для перемещения; блюда адаптированы для быстрого приготовления; минимальное обслуживание в стационарных точках (основная обязанность сотрудников – следить за чистотой столов, полов); отработанные технологии и найм неквалифицированного персонала, то есть главное требование не образование, а выполнение норм гигиены и наличие медицинской карты.

Вопросы и задания

Какой персонал Вам понадобится, чтобы все требования работодателя выполнить?

Какие источники поиска наиболее приемлемы для решения данной задачи?

Назовите два-три навыка для каждой должности, на которые Вы будете ориентироваться в поиске и подборе персонала.

Комментарии В кейсе описана ситуация, сложившаяся в кафе. Соискатель должен предложить, какой персонал и как подбирать, чтобы решить конкретную бизнес-задачу. Интерпретация ответов на вопросы кейса

Варианты ответов

Как толковать

1. Менеджер придерживается мнения, что в компании общественного питания принимают на работу в основном неквалифицированный персонал, и затем новички проходят медицинский осмотр и краткий курс обучения. Чаще всего берут иностранцев из ближнего зарубежья. Поэтому поиск не потребует больших затрат времени и средств. А выполнение условий, указанных в кейсе, в большей степени зависит от того, какие технологии использует компания в приготовлении пищи. Главное, чтобы еда была качественной и быстро готовилась. Соискатель, скорее всего, имеет представление о фаст-фуде как о сфере обслуживания низкого качества. В ответе нет решения бизнес-задач компании по организации кафе быстрого питания.

2. Претендент на должность убежден: чтобы обеспечить хорошую скорость обслуживания, достаточно набирать студентов, как это делает, например, Макдоналдс. Учитывая, что обстоятельно обслуживать посетителей не требуется, персонал понадобится только на приготовление блюд, их выдачу и уборку помещения. При этом, если будет современное техническое оснащение кухни, то не обязательно нанимать дорогостоящих поваров. Вполне можно согласиться с таким решением. Но есть недостаток: задачи, которые нужно решить HR-менеджеру, обозначены нечетко. Ответ требует уточнений. Например, по поводу квалификации поваров. Они должны обладать специфическими навыками, чтобы работать на «кухне быстрого приготовления».

3. Менеджер дает ответ по каждому пункту, называет необходимые

должности: технолог приготовления пищи с сертификатом в области быстрого питания; официанты с опытом работы в фаст-фуде, уборщики со знаниями норм и требований ГОСТов и дает другую точную информацию. Предлагает проектное решение задачи. В ответе предлагается подробное и обстоятельное решение задачи. Соискатель осмысливает конечную цель, а затем предлагает категории работников, которые могут эти цели реализовать. Демонстрирует знание рынка рабочей силы. Но вместе с тем не указаны источники поиска такого персонала. То есть соискатель не демонстрирует практическое применение своих знаний.

Кейс-задача 2: «Сотрудники-конкуренты»

Ситуация:

Несмотря на то что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной.

После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию.

Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.

Вопросы и задания

Кто из участников выбрал неверную модель поведения?

Можно ли было избежать конфликта? От кого это зависело?

Смогут ли коллеги наладить отношения?

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено более чем на 70%;
- оценка «не зачтено», если задание выполнено менее чем на 70%.

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ТРЕНИНГОВ

по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания»

Тренинг 1: Ознакомьтесь с управленческой ситуацией и ответьте на предложенные ниже вопросы.

Главная задача менеджера – максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем, все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной. В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только "делать деньги". Они обосновывают свою позицию тем, что развитие социальной области ведет к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.

Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Вопросы:

- 1) Чью позицию Вы разделяете и почему?
- 2) Должен ли, по Вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах? Будет ли ему, в конечном итоге, это выгодно (в том числе, в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?
- 3) В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом: в масштабах фирмы; в масштабах региона, страны?

Тренинг 2: «Анализ инвестиционного проекта»

Задача 1. На основании данных таблицы определить NPV проекта, если инвестиции предполагаются в размере 600 тыс. руб., ставка дисконтирования – 12 %. Определите, будет ли принят проект, если срок окупаемости не может быть выше 5 лет.

Период	Доход, тыс. руб.
1 год	170
2 год	190
3 год	140
4 год	155
5 год	130

Задача 2. На основании данных, приведенных в таблице, определить, какой из проектов наиболее выгоден для вложения средств, если первоначальные инвестиции составляют 2 800 тыс. руб., ставка дисконтирования 11 %.

Период	Доход проекта, тыс. руб.	
	А	В
1 год	840	780
2 год	800	810
3 год	790	850
4 год	820	900
5 год	800	870

Задача 3. Определить внутреннюю норму прибыли, если инвестиции в проект составляют 4 000 тыс. руб. и через 5 лет планируется получить прибыль 9 850 тыс. руб.

Задача 4. Определить срок окупаемости и дисконтированный срок окупаемости для инвестиционного проекта, имеющего следующий поток платежей (таблица) при ставке дисконтирования 16 %:

Период	Величина денежного потока, тыс. руб.
	-360
1 год	150
2 год	110
3 год	140
4 год	120
5 год	150

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено более чем на 70%;
- оценка «не зачтено», если задание выполнено менее чем на 70%.

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

КОМПЛЕКТ РАЗНОУРОВНЕВЫХ ЗАДАЧ

по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания»

А. ЗАДАЧИ РЕПРОДУКТИВНОГО УРОВНЯ

Задача 1

Предложите Ваш вариант формализованного представления положения каждого типа коммуникатора в коммуникационном процессе. Результаты оформите в таблице 1.

Таблица 1 - Математическое описание типа коммуникатора

Тип коммуникатора	Формализованное представление (предлагаемый вариант)	Ваш вариант
Развивающий	$1+1=3$	
Управляющий	$1+1=1$	
Уступчивый	$1+1=1,5$	
Отстраненный	$0+?=?$	

Задача 2

Определите точку безубыточности, если известно, что:

- планируемый объем производства на предстоящий месяц зафиксирован на уровне 1000 товарных единиц;
- внутренняя себестоимость производимого товара составляет 50 денежных единиц, а постоянные и переменные издержки соотносятся между собой в пропорции 2 к 3;
- менеджер полагает, что в течение предстоящего месяца цена на поставляемый на рынок товар удержится на уровне 80 денежных единиц, но возможно падение цены до уровня 75 денежных единиц.

Задача 3 Предприниматель располагает 4 млн. условных денежных единиц (у.д.ед), которые он может инвестировать в некоторый проект на следующих условиях:

- в конце первого года ожидается доход 1 млн. у.д.ед.;
- в конце второго года ожидается доход 2 млн. у.д.ед.;
- в конце третьего года ожидается доход 4 млн. у.д.ед.

Процентная ставка (коэффициент дисконтирования) равна 10 % годовых. Определите, выгоден ли данный проект?

Задача 4 На вновь организованную выставку требуется набрать экскурсоводов. Каждый экскурсовод может провести 4 экскурсии в день

(каждая экскурсия по 25 человек). Затраты на содержание выставки составляют 800 руб. в день. Зарплата экскурсовода составляет 400 руб. в день. Ежедневно выставку могут посетить 50, 100, 150, 200, 250, 300 человек. Цена билета 20 руб. Какое оптимальное количество экскурсоводов необходимо набрать для работы на выставке?

В. ЗАДАЧИ РЕКОНСТРУКТИВНОГО УРОВНЯ

Задача 1

Предприниматель располагает 4 млн. условных денежных единиц (у.д.ед), которые он может инвестировать в некоторый проект на следующих условиях:

- в конце первого года ожидается доход 1 млн. у.д.ед.;
- в конце второго года ожидается доход 2 млн. у.д.ед.;
- в конце третьего года ожидается доход 4 млн.у.д.ед.

Процентная ставка (коэффициент дисконтирования) равна 10 % годовых. Определите, выгоден ли данный проект?

Задача 2

На вновь организованную выставку требуется набрать экскурсоводов. Каждый экскурсовод может провести 4 экскурсии в день (каждая экскурсия по 25 человек). Затраты на содержание выставки составляют 800 руб. в день. Зарплата экскурсовода составляет 400 руб. в день. Ежедневно выставку могут посетить 50, 100, 150, 200, 250, 300 человек. Цена билета 20 руб. Какое оптимальное количество экскурсоводов необходимо набрать для работы на выставке?

Задача 3

Используя метод «затраты - прибыль», на основе данных, приведенных в таблице 7.1, определите наиболее предпочтительный набор инновационных проектов, их суммарные затраты и прибыль. Лимит финансирования, выделенный для реализации проектов, составляет 45 млн. руб.

Таблица 1 - Альтернативы инновационных проектов

Показатель	Альтернативы						
	1	2	3	4	5	6	7
Прибыль, млн. руб.	26	18	23	27	20	16	30
Затраты, млн.руб.	10	9	10	12	7	6	25

Задача 4

Определить средневзвешенную стоимость капитала компании по следующим данным:

1) в обращении находятся обыкновенные акции номинальной стоимостью 10 руб. в количестве 250 тыс. шт., по которым по итогам финансового года были выплачены дивиденды 90 коп. на акцию, что на 5 копеек больше, чем в прошлом году;

2) нераспределенная прибыль компании составляет 4,4 млн. руб.;

3) в обращении находятся бессрочные облигации номинальной стоимостью 1000 руб. со ставкой купона 12%, облигации продавались с дисконтом в 4%;

4) компания использует долгосрочный банковский кредит в сумме, годовая процентная ставка по которому составляет 15,5%.

Ставка налога на прибыль составляет 25%.

Задача 5

За год при производстве и реализации продукции компания использует основные материалы стоимостью 2 000 тыс. руб., заработная плата основных производственных рабочих составляет 1 800 тыс. руб. Общехозяйственные расходы компании – 1 350 тыс. руб. Как изменится операционная прибыль компании, если цены снизятся на 10%, что приведет к увеличению спроса на 25% и обеспечит выручку в 6 000 тыс. руб.

С. ЗАДАЧИ ТВОРЧЕСКОГО УРОВНЯ

Задача 1

Сформулируйте ваш вариант миссии и «слогана» для следующих организаций. Примеры приведены в начале таблицы 1

Таблица 1

Организация	Миссия	«Слоган»
«МЕТРО Кеш энд Керри»	Метро предлагает качественную продукцию и эффективные бизнес-решения по минимально возможным ценам	МЕТРО – лучший оптовый партнер для профессионалов
Хлебозавод № 3	Мы заботимся о здоровье людей, предлагая качественные, полезные и вкусные хлебобулочные изделия	«Хлеб – всему голова»
Салон красоты	Мы создаем гармоничный внешний облик людей, делая акцент на цельности и индивидуальности образа	«Красота спасет мир», «В человеке все должно быть прекрасно...»
Вертолетный завод		
Фабрика «Спартак»		
Ночной клуб		
Обувная компания «Горис»		
Казанский цирк		
Аквапарк		
ОАО «КамАЗ»		
КГФЭИ		
Магазин «Бахетле»		
Ледовый дворец спорта		
Страховая компания		
Коммерческий банк «...»		
Гостиница «...»		
Турфирма «...»		
Кинотеатр «...»		

Организация	Миссия	«Слоган»
Дом отдыха		
Аэропорт		

Задача 2

Составьте «дерево» целей условной организации, обозначив ее генеральную цель, а также цели первого, второго, третьего и т.д. уровней. Задание можно выполнять, объединившись в команды по 4-5 человек. Работа заканчивается презентацией и защитой своего «дерева» целей перед остальными командами.

Задача 3

Ознакомьтесь с управленческой ситуацией и ответьте на предложенные ниже вопросы.

Город NN - районный центр с численностью населения около 50 тыс. чел. Направленность развития района - аграрно-индустриальная.

Сельскохозяйственные отрасли включают животноводство, зерновое хозяйство, овцеводство, плодоовощное хозяйство, виноградарство, шелководство и др.

Промышленность представляют заводы: электроаппарат, ремонтный (ремонт, главным образом, грузовых автомобилей), хлебозавод, молочный завод, пивной завод, швейная фабрика, кирпичный завод и др.

Город NN расположен на юге России, занимает промежуточное положение между курортной зоной и промышленными центрами. Является железнодорожной станцией, имеет автомобильное, воздушное сообщение, недалеко крупный аэропорт.

На совещании руководящего состава новый директор указал на необходимость кардинальных перемен в работе предприятия и поставил ряд задач. Основанием для подобного заявления явилось глубокое всестороннее изучение состояния дел в течение трех месяцев. Ваша задача состоит в следующем:

- 1) Выбрать лидера подгруппы.
- 2) Сформулировать миссию предприятия.
- 3) Разработать цели развития предприятия на ближайшие три-пять лет.
- 4) Выбрать цель.
- 5) Разработать SWOT - анализ
- 6) Разработать стратегию достижения цели путем построения «дерева целей».

Задание выполняется по одному из предприятий: ткацкая фабрика, молочный завод, ремонтный завод, расположенных в городе NN. Каждое из предприятий – акционерное общество закрытого типа. Деятельность предприятия осуществляется в условиях конкуренции.

Задача 4

Компания реализует три вида продукции. По данным, представленным в таблице ниже, определить себестоимость единицы каждого вида продукции, себестоимость выпуска каждого вида продукции и совокупные операционные расходы компании (база распределения производственных расходов – заработная плата основных производственных рабочих; внепроизводственных – цеховая себестоимость):

Показатель	Значение показателя для единицы продукции		
	А	Б	В
1	2	3	4
1. Расходы на сырье и материалы, руб.	200	50	1000
2. Возвратные отходы, руб.	10	2	50
3. Расходы топлива и энергии, руб.	5	1	15
4. Зарботная плата основных производственных рабочих, руб.	92	33	140
5. Дополнительная заработная плата основных производственных рабочих, % от основной	12,0	10,0	22,0
6. Отчисления на социальные нужды, %	30,0		
7. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования, руб.	115000		
8. Цеховые расходы, руб.	20000		
9. Общепроизводственные расходы, руб.	250000		
10. Общехозяйственные расходы, руб.	330000		
11. Потери от брака, % от выпуска	2	1	10
12. Объем реализации, шт.	9750	32500	2140

Задача 5

Нарисуйте (вручную или с использованием ПК) организационную структуру управления нашего института (любой организации с численностью персонала не менее 100 человек). Обозначьте на схеме ОСУ следующие элементы:

- управленческие звенья: линейные (л), функциональные (ф), штабные (ш);
- управленческие уровни: I, II, III и т.д., выделив на схеме каждый уровень управления отдельным цветом;
- управленческие связи: субординационные (с), координационные (к);
- масштаб управляемости каждого менеджера: например, 1:4 или 1:15.

Предложите Ваш вариант схемы ОСУ данной организации, в соответствии с требованиями гармоничности представления организационной структуры и правилами организационного проектирования. Обозначения элементов ОСУ на предлагаемой схеме сохраните.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если задание выполнено верно и в полном объеме;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если задание выполнено с незначительными замечаниями;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если задание выполнено на базовом уровне, но с ошибками;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если содержится большое количество ошибок, задание не выполнено.

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ

по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания»

1. Методы управления на предприятии пищевой индустрии.
2. Организационно-административные методы управления.
3. Экономические методы управления персоналом на крупном предприятии быстрого питания.
4. Социально- психологические методы управления персоналом.
5. Организации, характеристики, общие черты.
6. Классификация организаций.
7. Миссия и цели организации.
8. Эффективность организаций, основные критерии.
9. Организационные структуры управления, основные типы и виды.
10. Иерархический тип организационной структуры управления, основные виды.
11. Среда организации, ее характеристики.
12. Внешняя среда, факторы косвенного воздействия.
13. Внешняя среда, факторы прямого воздействия.
14. Внутренняя среда организации.
15. Международная среда.
16. Мотивация как функция менеджмента, мотивационный процесс.
17. Теории содержания мотивации и их использование в практике управления.
18. Мотивация как функция менеджмента, мотивационный процесс.
19. Теории процесса мотивации.
20. Управленческие решения, их характер, сущность.
21. Система принятия решения в управлении, основные элементы, признаки влияния на систему.
22. Объекты и субъекты управленческого решения.
23. Процесс принятия управленческого решения.
24. Роль менеджера в принятии управленческого решения.
25. Влияние риска, определенности, неопределенности на процесс принятия решения.
26. Модели принятия решений.
27. Методы принятия решений.
28. Типы личности и их характеристика.
29. Власть и партнерство в современном менеджменте.

30. Лидерство и стиль руководства.
31. Коммуникации в управлении.
32. Общее понятие коммуникации.
33. Процесс коммуникации.
34. Коммуникационные сети.
35. Коммуникационные стили.
36. Невербальная коммуникации.
37. Конфликты, причины возникновения, основные типы.
38. Управление конфликтами.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если задание выполнено верно и в полном объеме;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если задание выполнено с незначительными замечаниями;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если задание выполнено на базовом уровне, но с ошибками;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если содержится большое количество ошибок, задание не выполнено.

2. Материалы для проведения текущей аттестации
Текущая аттестация 1

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ
АТТЕСТАЦИИ №1
(в форме контрольной работы)

по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания»

Вопрос 1. Рассматривая риск в качестве вероятных потерь, возможного недополучения доходов, возможного увеличения затрат, менеджеры придерживаются:

- a) Неоклассической теории риска;
- b) Классической теории риска;
- c) Оперантной теории риска;
- d) Статистической теории риска

Вопрос 2. Менеджер идет на заранее спрогнозированный повышенный риск с целью получения высоких доходов – какую роль он играет в принятии инвестиционных решений

- a) Предприниматель
- b) Инвестор
- c) Спекулянт
- d) Игрок

Вопрос 3. Менеджер вкладывает собственный капитал и идет на заранее спрогнозированный повышенный риск с целью получения высоких доходов – какую роль он играет в принятии инвестиционных решений

- a) Предприниматель
- b) Инвестор
- c) Спекулянт
- d) Игрок

Вопрос 4. Менеджер вкладывает заемный капитал и идет на заранее спрогнозированный повышенный риск с целью получения высоких доходов – какую роль он играет в принятии инвестиционных решений

- a) Предприниматель
- b) Инвестор
- c) Спекулянт

d) Игрок

Вопрос 5. Менеджер принимает сверх рискованное инвестиционное решение – какую роль он играет в принятии инвестиционных решений

a) Предприниматель

b) Инвестор

c) Спекулянт

d) Игрок

Вопрос 6. Какой элемент не относится к риску:

a) Потенциальный ущерб

b) Неизбежные потери

c) Вероятность ущерба

d) Подверженность риску

Вопрос 7. Прогнозируя возможные затраты по лечению профессиональных заболеваний работников предприятия, бизнесмен оценивает величину:

a) Политического риска

b) Морального риска

c) Производственного риска

d) Личного риска

e) Коммерческого риска

f) Имущественного риска

g) Финансового риска

Вопрос 8. Прогнозируя возможные затраты по несоблюдению условий поставки сырья, бизнесмен оценивает величину:

a) Политического риска

b) Морального риска

c) Производственного риска

d) Личного риска

e) Коммерческого риска

f) Имущественного риска

g) Финансового риска

Вопрос 9. Прогнозируя возможные затраты по снижению рыночных цен на производимую продукцию, бизнесмен оценивает величину:

a) Политического риска

b) Морального риска

c) Производственного риска

d) Личного риска

e) Коммерческого риска

f) Имущественного риска

g) Финансового риска

Вопрос 10. Прогнозируя возможные затраты по неплатежеспособности партнера, бизнесмен оценивает величину:

- a) Политического риска
- b) Морального риска
- c) Производственного риска
- d) Личного риска
- e) Коммерческого риска
- f) Имущественного риска
- g) Финансового риска

Вопрос 11. Прогнозируя возможные затраты по увеличению курса доллара, бизнесмен оценивает величину:

- a) Политического риска
- b) Морального риска
- c) Производственного риска
- d) Личного риска
- e) Коммерческого риска
- f) Имущественного риска
- g) Финансового риска

Вопрос 12. Прогнозируя возможные затраты по снижению имиджа фирмы, бизнесмен оценивает величину:

- a) Политического риска
- b) Морального риска
- c) Производственного риска
- d) Личного риска
- e) Коммерческого риска
- f) Имущественного риска
- g) Финансового риска

Вопрос 13. Прогнозируя возможные затраты по производственным авариям, бизнесмен оценивает величину:

- a) Политического риска
- b) Морального риска
- c) Производственного риска
- d) Личного риска
- e) Коммерческого риска
- f) Имущественного риска
- g) Финансового риска

Вопрос 14. Прогнозируя возможные затраты по смене политического строя в стране, бизнесмен оценивает величину:

- a) Политического риска
- b) Морального риска
- c) Производственного риска

- d) Личного риска
- e) Коммерческого риска
- f) Имущественного риска
- g) Финансового риска

Вопрос 15. Прогнозируя возможные затраты вследствие повышения затрат на топливо, бизнесмен оценивает величину:

- a) Политического риска
- b) Морального риска
- c) Производственного риска
- d) Личного риска
- e) Коммерческого риска
- f) Имущественного риска
- g) Финансового риска

Вопрос 16. Прогнозируя возможные затраты по неплатежеспособности партнера, бизнесмен оценивает величину:

- a) Политического риска
- b) Морального риска
- c) Производственного риска
- d) Личного риска
- e) Коммерческого риска
- f) Имущественного риска
- g) Финансового риска

Вопрос 17. Оценивая вероятность потерь, меньших величины ожидаемой прибыли, менеджер определяет:

- a) Точку надежности сделки
- b) Границу катастрофического риска
- c) Границу безрисковой зоны
- d) Границу критического риска
- e) Границу допустимого риска

Вопрос 18. Оценивая вероятность потерь, превышающих величину выручки, менеджер определяет:

- a) Точку надежности сделки
- b) Границу катастрофического риска
- c) Границу безрисковой зоны
- d) Границу критического риска
- e) Границу допустимого риска

Вопрос 19. Оценивая вероятность потерь, достигающих величины имущества, менеджер определяет:

- a) Точку надежности сделки
- b) Границу катастрофического риска

- с) Границу безрисковой зоны
- d) Границу критического риска
- е) Границу допустимого риска

Вопрос 20. Оценивая вероятность отрицательных потерь, менеджер определяет:

- a) Точку надежности сделки
- b) Границу катастрофического риска
- с) Границу безрисковой зоны
- d) Границу критического риска
- е) Границу допустимого риска

Критерии оценки:

Студент аттестован, если правильно ответил более чем на 10 вопросов.

Текущая аттестация 2

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ №2 (в форме контрольной работы)

по дисциплине «Менеджмент на предприятиях индустрии питания»

Вопрос 1. Организационная структура управления - это:

- a) совокупность работников аппарата управления и их деловые отношения;
- b) совокупность руководящих должностей в аппарате управления;
- c) совокупность наиболее авторитетных управленческих работников;
- d) иерархия подчиненных друг другу уровней управления;
- e) совокупность взаимосвязанных звеньев и уровней управления.

Вопрос 2 . Структурное подразделение или руководящая должность, выполняющая функцию управления основной деятельностью предприятия является:

- a) линейным звеном управления;
- b) функциональным звеном управления;
- c) уровнем управления;
- d) вертикальной связью управления;
- e) горизонтальной связью управления.

Вопрос 3. Структурное подразделение, выполняющее функцию специализации аппарата управления, является:

- a) линейным звеном управления;
- b) функциональным звеном управления;
- c) уровнем управления;
- d) вертикальной связью управления;
- e) горизонтальной связью управления.

Вопрос 4. Совокупность звеньев управления, обладающих примерно одинаковым статусом в иерархии власти и полномочиями, является:

- a) линейным звеном управления;
- b) функциональным звеном управления;
- c) уровнем управления;
- d) вертикальной связью управления;

е) горизонтальной связью управления.

Вопрос 5. Отношения подчиненности между органами и работниками, находящимися на разных уровнях управления, являются:

- а) линейными звеньями управления;
- б) функциональными звеньями управления;
- с) вертикальными связями управления;
- д) горизонтальными связями управления;
- е) прямыми связями управления;
- ф) обратными связями управления.

Вопрос 6. Взаимоотношения, обеспечивающие координацию действий работников, находящихся на одном уровне управления, являются:

- а) линейными звеньями управления;
- б) функциональными звеньями управления;
- с) вертикальными связями управления;
- д) горизонтальными связями управления;
- е) прямыми связями управления;
- ф) обратными связями управления.

Вопрос 7. Какой из элементов организационной структуры регламентирует численность работников аппарата управления фирмы?

- а) количество звеньев управления;
- б) количество уровней управления;
- с) количество связей управления;
- д) масштаб управляемости, целесообразный для фирмы.

Вопрос 8. Крупное предприятие производит широкую номенклатуру диверсифицированной продукции, постоянно обновляет ассортимент и технологию в соответствии с требованиями рынка, работает в основном на внутренний рынок. Какая организационная структура целесообразна для этой фирмы?

- а) линейно - функциональная структура;
- б) дивизиональная продуктовая структура;
- с) дивизиональная потребительская структура;
- д) дивизиональная региональная структура;
- е) чистая проектная структура;
- ф) смешанная проектная структура;
- г) матричная структура.

Вопрос 9. Крупный банк оказывает финансово - кредитные услуги, на характер которых серьезно влияет специфика работы с несколькими группами клиентов банка. Какая организационная структура целесообразна для этого банка?

- а) линейно - функциональная структура;

- b) дивизиональная продуктовая структура;
- c) дивизиональная потребительская структура;
- d) дивизиональная региональная структура;
- e) чистая проектная структура;
- f) смешанная проектная структура;
- g) матричная структура.

Вопрос 10 Крупная торговая компания работает в нескольких регионах, сильно отличающихся друг от друга по природно-климатическим, демографическим, социально-экономическим условиям. Какая организационная структура целесообразна для этой компании?

- a) линейно - функциональная структура;
- b) дивизиональная продуктовая структура;
- c) дивизиональная потребительская структура;
- d) дивизиональная региональная структура;
- e) чистая проектная структура;
- f) смешанная проектная структура;
- g) матричная структура.

Критерии оценки:

Студент аттестован, если правильно ответил более чем на 7 вопросов.