

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 26.06.2025 08:47:29

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae41c50050a18c42227e5a4b15c4e91171

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

**Факультет агрохимии, почвоведения, экологии, природообустройства и
водопользования**

ОПОП по направлению 05.04.06 Экология и природопользование

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине**

Б1.О.08 Основы теории управления

Направленность (профиль) «ESG-трансформация для устойчивого развития АПК»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра Менеджмента и маркетинга

Разработчик,

Доцент, кандидат экономических наук

Е.А. Погребцова

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе.
2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины.
3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины.
4. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения и контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.
5. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели кафедры – менеджмента и маркетинга, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины.

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

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД-1 _{УК-1} Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Базовые методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; алгоритмы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации	Анализировать проблемную ситуацию по заданному алгоритму; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя общий результат каждого из них	Базовыми навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД-2 _{УК-1} Осуществляет поиск алгоритмов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Определяет в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке. Предлагает способы их решения	классификацию и виды управленческой информации, требования, к ней предъявляемые	классифицировать и использовать управленческую информацию для осуществления взаимодействия между подразделениями организации и партнерами	практического применения полученных знаний о классификации и видах, требованиях, предъявляемых к управленческой информации с целью оптимизации профессиональной деятельности
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода,	ИД-3 _{УК-1} Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как	Особенности стратегии достижения поставленной цели	Разрабатывать и применять стратегии достижения поставленной цели	Методиками разработки стратегии достижения поставленной цели

	вырабатывать стратегию действий	последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности			
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 ук-3 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	Знает правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы	Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Владеет навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-3 ук-3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	Умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	Владеет навыками о преодоления возникающих разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-4 ук-3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений	Основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений.	Планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений	Навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений

ОПК-4	Способен применять нормативные правовые акты в сфере экологии и природопользования, нормы профессиональной этики	ИД-2 опк-4 использует нормы профессиональной этики в своей профессиональной деятельности	Нормы профессиональной этики	Обосновывать критерии этического поведения сотрудников при решении конфликтных ситуаций	Навыком использовать модели принятия решений в ситуации конфликтных ситуаций и этических дилемм
-------	--	---	------------------------------	---	---

ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

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

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий			
		самооценка	взаимооценка	Оценка со стороны	
				преподавателя	представителя производства
		1	2	3	4
Входной контроль	1			Тестирование	
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:	2				
– Реферат	2.1			Реферат	
– Самостоятельное изучение тем (вопросов)	2.2	Вопросы для самоконтроля		Тестирование	
Текущий контроль:	3				
– в рамках практических занятий и подготовки к ним	3.1	Вопросы для самоконтроля (контрольные вопросы)	Обсуждение изученных тем в рамках дискуссий, обсуждения вопросов на семинарах	Проверка выполненных практических заданий на занятиях Проверка выполненных домашних заданий	
– в рамках общеуниверситетской системы контроля успеваемости	3.2			Фронтальный контроль текущей успеваемости по контрольным неделям, установленным в университете	
Рубежный контроль:	4				
по итогам изучения 1-4 разделов	4.1			Тестирование	
Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины	5	Вопросы для подготовки к у зачету		зачет	

* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной дисциплины

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

2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

Группа оценочных средств	Оценочное средство или его элемент
	Наименование
1. Средства для входного контроля	Тестовые вопросы для проведения входного контроля
	Критерии оценки ответов на тестовые вопросы входного контроля
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Перечень заданий для рефератов обучающихся очной/заочной формы обучения
	Организация выполнения и проверка реферата
	Вопросы для самостоятельного изучения темы
	Общий алгоритм самостоятельного изучения темы
	Критерии оценки самостоятельного изучения темы
3. Средства для текущего контроля	Вопросы для самоподготовки по темам семинарских и практических занятий
	Критерии оценки самоподготовки по темам семинарских занятий
4. Средства для рубежного контроля	Тестовые вопросы для проведения рубежного контроля
	Критерии оценки ответов на тестовые вопросы рубежного контроля
5. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины	Вопросы для проведения итогового контроля (зачет)
	Критерии оценки итогового контроля

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

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций		Формы и средства контроля формирования компетенций		
				компетенция не сформирована	минимальный		средний	высокий
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено	Зачтено			
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	1.Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач 2.Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач 3.Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач			
Критерии оценивания								
УК-1	ИД-1ук-1	Полнота знаний	Знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; алгоритмы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации	Не знает базовые методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; алгоритмы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации	1 Знает базовые методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; алгоритмы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации 2 Знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации 3 Знает систему методов критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; принципы критического анализа; эффективные способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации	Опрос, тестирование, реферат, зачет		

		Наличие умений	Умеет анализировать проблемную ситуацию по заданному алгоритму; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя общий результат каждого из них	Не умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск эффективных вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	1 Умеет анализировать проблемную ситуацию по заданному алгоритму; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя общий результат каждого из них 2 Умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя общий результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности 3 Умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск эффективных вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет базовыми навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели	Не владеет базовыми навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели	1 Владеет базовыми навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели 2 Владеет комплексом навыков критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели 3 Владеет комплексом навыков критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии эффективных действий для достижения поставленной цели	
УК-1	ИД-2 УК-1	Полнота знаний	Знает классификацию и виды управленческой информации, требования, к ней предъявляемые	Не знает классификацию и виды управленческой информации, требования, к ней предъявляемые	1 Знает некоторые классификационные признаки и виды управленческой информации, требования, к ней предъявляемые 2 Знает основные классификационные признаки и виды управленческой информации, требования, к ней предъявляемые 3 Знает в полной мере классификацию и виды управленческой информации, требования, к ней предъявляемые	Опрос, тестирование, реферат, зачет
		Наличие умений	Умеет классифицировать и использовать управленческую информацию для осуществления взаимодействия между подразделениями организации и партнерами	Не умеет классифицировать и использовать управленческую информацию для осуществления взаимодействия между подразделениями организации и партнерами	1 Частично умеет классифицировать и использовать управленческую информацию для осуществления взаимодействия между подразделениями организации и партнерами 2 Умеет использовать управленческую информацию для осуществления взаимодействия между подразделениями организации и партнерами в достаточной мере 3 В полной мере умеет классифицировать и использовать управленческую информацию для осуществления взаимодействия между подразделениями организации и партнерами	

		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет навыки практического применения полученных знаний о классификации и видах, требованиях, предъявляемых к управленческой информации с целью оптимизации профессиональной деятельности	Не владеет навыками практического применения полученных знаний о классификации и видах, требованиях, предъявляемых к управленческой информации с целью оптимизации профессиональной деятельности	1 Владеет некоторыми навыками практического применения полученных знаний о классификации и видах, требованиях, предъявляемых к управленческой информации с целью оптимизации профессиональной деятельности 2 Владеет основными навыками практического применения полученных знаний о классификации и видах, требованиях, предъявляемых к управленческой информации с целью оптимизации профессиональной деятельности 3 Владеет в полной мере навыками практического применения полученных знаний о классификации и видах, требованиях, предъявляемых к управленческой информации с целью оптимизации профессиональной деятельности	
УК-1	ИД-3 УК-1	Полнота знаний	Знает особенности стратегии достижения поставленной цели	Не знает особенности стратегии достижения поставленной цели	1 Знает некоторые особенности стратегии достижения поставленной цели 2 Знает основные особенности стратегии достижения поставленной цели 3 Знает в полной мере особенности стратегии достижения поставленной цели	Опрос, тестирование, реферат, зачет
		Наличие умений	Умеет разрабатывать и применять стратегии достижения поставленной цели	Не умеет разрабатывать и применять стратегии достижения поставленной цели	1 Частично умеет разрабатывать и применять стратегии достижения поставленной цели 2 Умеет разрабатывать и применять стратегии достижения поставленной цели с некоторыми погрешностями 3 В полной мере умеет разрабатывать и применять стратегии достижения поставленной цели	
		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет навыки практического применения методик стратегии достижения поставленной цели	Не владеет навыками практического применения методик стратегии достижения поставленной цели	1 Владеет некоторыми навыками практического применения методик стратегии достижения поставленной цели 2 Владеет основными навыками практического применения методик стратегии достижения поставленной цели 3 Владеет в полной мере навыками практического применения методик стратегии достижения поставленной цели	
УК-3	ИД-1 УК-3	Полнота знаний	Знает правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы	Не знает правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы	1 Знает правила командной работы по заданному алгоритму; необходимые условия для командной работы 2 Знает правила командной работы; необходимые условия для командной работы 3 Знает правила командной работы; оптимальные условия для эффективной командной работы	Опрос, тестирование, реферат, зачет
		Наличие умений	Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Не умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	1 Умеет по заданному алгоритму планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды 2 Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды 3 Умеет планировать продуктивную командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	

		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели	Не владеет навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели	1 Владеет базовыми навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели 2 Владеет навыками осуществления деятельности по рациональной организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели 3 Владеет навыками осуществления эффективной деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели	
УК-3	ИД-3 УК-3	Полнота знаний	знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	Не знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	1 Знает частично критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов 2 Знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов 3 Знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	Опрос, тестирование, реферат, зачет
		Наличие умений	Умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	Не умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	1 Умеет оценивать возникающие в команде разногласия 2 Умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты 3 Умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками о преодоления возникающих разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	Не владеет навыками о преодоления возникающих разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	1 Владеет навыками о преодоления возникающих разногласий 2 Владеет навыками о преодоления возникающих разногласий, споров и конфликтов 3 Владеет навыками о преодоления возникающих разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	
УК-3	ИД-4 УК-3	Полнота знаний	Знает основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений.	Не знает основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений.	1 Знает основы планирования командной работы. 2 Знает основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды. 3 Знает основы планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений.	Опрос, тестирование, реферат, зачет
		Наличие умений	Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений	Не умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений	1 Умеет планировать командную работу 2 Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды 3 Умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений	Не владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений	1 Владеет навыками планирования командной работы 2 Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды 3 Владеет навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочия членам команды, организации обсуждения разных идей и мнений	

ОПК-4	ИД-2 ОПК-4	Полнота знаний	Знает нормы профессиональной этики	Не знает нормы профессиональной этики	1 Знает некоторые нормы профессиональной этики 2 Знает нормы профессиональной этики 3 Знает в полной мере нормы профессиональной этики	Опрос, тестирование, реферат, зачет
		Наличие умений	Умеет обосновывать критерии этического поведения сотрудников при решении конфликтных ситуаций	Не умеет обосновывать критерии этического поведения сотрудников при решении конфликтных ситуаций	1 Умеет обосновывать критерии этического поведения сотрудников 2 Умеет обосновывать некоторые критерии этического поведения сотрудников при решении конфликтных ситуаций 3 Умеет обосновывать критерии этического поведения сотрудников при решении конфликтных ситуаций	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыком использовать модели принятия решений в ситуации ценностных конфликтов и этических дилемм	Не владеет навыком использовать модели принятия решений в ситуации ценностных конфликтов и этических дилемм	1 Владеет базовыми моделями принятия решений в ситуации ценностных конфликтов и этических дилемм 2 Владеет навыком использовать модели принятия решений в ситуации ценностных конфликтов 3 Владеет навыком использовать модели принятия решений в ситуации ценностных конфликтов и этических дилемм	

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

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

3.1. ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ для проведения входного контроля

Входной контроль знаний обучающихся является частью общего контроля и предназначен для определения уровня готовности каждого обучающегося и группы в целом к дальнейшему обучению, а также для выявления типичных пробелов в знаниях, умениях и навыках обучающихся с целью организации работы по ликвидации этих пробелов.

Одновременно входной контроль выполняет функцию первичного среза обученности и качества знаний по дисциплине и определения перспектив дальнейшего обучения каждого обучающегося и группы в целом с целью сопоставления этих результатов с предшествующими и последующими показателями и выявления результативности работы.

Являясь составной частью педагогического мониторинга качества образования, входной контроль в сочетании с другими формами контроля, которые организуются в течение изучения дисциплины, обеспечивает объективную оценку качества работы каждого преподавателя независимо от контингента обучающихся и их предшествующей подготовки, т. к. результаты каждого обучающегося и группы в целом сравниваются с их собственными предшествующими показателями. Таким образом, входной контроль играет роль нулевой отметки для последующего определения вклада преподавателя в процесс обучения.

Процедура проведения входного контроля

Входной контроль проводится в учебной группе в аудиторное время без предварительной подготовки обучающихся. Время проведения входного контроля не должно превышать 45 минут.

При проведении входного контроля обучающиеся не должны покидать аудиторию до его окончания, пользоваться учебниками, конспектами и другими справочными материалами.

По окончании времени, отведенного для входного контроля в группе, преподаватель собирает ответы на проверку. Оценка уровня знаний обучающегося производится в виде «зачтено и незачтено».

Результаты входного контроля оформляются преподавателем в журнале учета посещаемости и текущей успеваемости студентов.

Тестовые вопросы для проведения входного контроля

1. Какая экономическая категория характеризуется следующим определением:
«Самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный в порядке, установленном законом, для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли»;
 - а) сектор экономики;
 - б) предприятие;
 - в) концерн;
 - г) цех;
 - д) объединение.
2. Субъектами предпринимательства могут быть
 - а) отдельные частные лица
 - б) объединение партнеров
 - в) товарищи
3. Экономическая деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от производства и/или продажи товаров, оказания услуг является..
 - а) предпринимательской деятельностью
 - б) производственной деятельностью
4. Главными элементами производственной структуры предприятия являются:
 - а) рабочее место, участок, цех;
 - б) участок, звено;
 - в) цех, рабочее место.

5. Вспомогательные процессы.....
- а) направлены на непосредственное изменение предметов труда и превращение их в готовые продукты
 - б) это процессы труда по оказанию услуг, необходимых для осуществления вспомогательных и обслуживающих процессов
 - в) включают планирование, организацию, мотивацию и контроль производственных процессов
 - г) создают условия для нормативного хода основных производственных процессов
6. Цеха предприятия, обеспечивающие основные и вспомогательные цеха услугами, необходимыми для их нормального функционирования.
- а) вспомогательные
 - б) обслуживающими
 - в) комбинированными
 - г) производственными
7. Как подразделяются затраты по отношению к объему производства
- а) производственные и непроизводственные;
 - б) прямые и косвенные;
 - в) переменные и постоянные;
 - г) текущие и единовременные.
8. Точка безубыточности производства и реализации продукции показывает такой объем продаж, при котором фирма
- а) покрывает все постоянные и переменные затраты, не имея прибыли
 - б) имеет минимальные затраты по производству и реализации продукции
 - в) получает минимальную прибыль
 - г) обеспечивает максимальную
9. Имущество предприятия - это:
- а) это совокупность материальных, финансовых и нематериальных активов, принадлежащих предприятию и предназначенных для осуществления его;
 - б) предметы труда, используемые в производстве, которые полностью потребляются в производственном цикле;
 - в) между этими определениями нет существенной разницы.
3. Назовите виды предпринимательской деятельности.....
10. Производственный процесс это.....
- а) совокупность действий по созданию продукции (работ, услуг), количественное и качественное соединение в пространстве и во времени средств производства и рабочей силы;
 - б) совокупность предметов непосредственно участвующих в производстве по созданию продукции.
11. В зависимости от роли продукции производимой в процессе производства персонал предприятия подразделяется на ...
- а) рабочих и служащих
 - б) рабочих основных и вспомогательных цехов
 - в) персонал основной деятельности и не промышленных подразделений
 - г) списочный и явочный
12. Постоянные издержки – это издержки ...
- а) которые не зависят от объема произведенной продукции,
 - б) которые зависят от объема произведенной продукции.
13. Переменные затраты с ростом объемов производства ...
- а) увеличиваются на единицу продукции
 - б) увеличиваются
 - в) уменьшаются
 - г) не изменяются
14. Кадры предприятия - это:
- а) люди, желающие работать, ищущие работу и зарегистрированные в государственной службе занятости;
 - б) работники, занятые в основном, вспомогательном и обслуживающем производствах;

в) работники, занятые на данном предприятии

15. Бизнес-план – это:

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

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

в) внутрихозяйственное планирование на осуществление инновационных объектов и их процессов.

Критерии оценки

ответов на тестовые вопросы входного контроля

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

3.2. СРЕДСТВА ДЛЯ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ВЫПОЛНЕНИЯ, КОНТРОЛЯ ФИКСИРОВАННЫХ ВИДОВ ВАРС

3.2.1 Перечень заданий для рефератов студентов очной / заочной форм обучения

Рекомендации по написанию рефератов

Учебные цели, на достижение которых ориентировано выполнение реферата: получить целостное представление об основных современных проблемах макроэкономики и путей их решения.

Учебные задачи, которые должны быть решены обучающимся в рамках выполнения реферата:

- детальное рассмотрение наиболее актуальных проблем менеджмента предприятия;
- формирование и отработка навыков экономического исследования, накопление опыта работы с научной литературой, подбора и анализа фактического материала;
- совершенствование в изложении своих мыслей, критики, самостоятельного построения структуры работы, постановки задач, раскрытие основных вопросов, умение сформулировать логические выводы и предложения.

Перечень примерных тем рефератов (выбор одной из тем)

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

Этапы работы над рефератом

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

Автор реферата должен осознанно выбрать тему с учетом его познавательных интересов или он может увязать ее с темой будущей выпускной работы. В этом случае студенту предоставляется право самостоятельного (с согласия преподавателя) выбора темы реферата из списка тем, рекомендованных кафедрой по данной дисциплине (см. выше). При этом весьма полезными могут оказаться советы и обсуждение темы с преподавателем, который может оказать помощь в правильном выборе темы и постановке задач.

Если интересующая тема отсутствует в рекомендательном списке, то по согласованию с преподавателем обучающемуся предоставляется право самостоятельно предложить тему реферата, раскрывающую содержание изучаемой дисциплины. Тема не должна быть слишком общей и глобальной, так как небольшой объем работы (до 25 страниц) не позволит раскрыть ее.

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

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

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

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

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

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

Наиболее традиционной является следующая структура реферата:

Титульный лист.

Оглавление (план, содержание).

Введение.

Глава 1 (полное наименование главы).

1.1. (полное название параграфа, пункта);

1.2. (полное название параграфа, пункта).

Глава 2 (полное наименование главы).

2.1. (полное название параграфа, пункта);

2.2. (полное название параграфа, пункта).

Заключение (или выводы).

Список использованной литературы.

Приложения (по усмотрению автора).

Основная часть

Титульный лист заполняется по единой форме (Приложение 1).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Требования к оформлению работ:

Работа представляется в сброшюрованном виде, в формате А4. Она должна быть напечатана через 1,5 междустрочного интервала, общий объем работы – 20–25 страниц компьютерного текста. Материалы предоставляются в указанном объеме в распечатанном виде. Текст набирается в текстовом редакторе Microsoft Word. Параметры документа:

- размер бумаги – А4 (210х297);
- поля: верхнее, левое, нижнее – не менее 2 см, правое – не менее 1 см;
- шрифт – Times New Roman;
- высота шрифта основного текста – 14 кегль;
- ориентация – книжная;
- выравнивание – по ширине;
- абзацный отступ – 1 см.

Номер страницы ставится в правом верхнем углу арабскими цифрами без каких-либо обрамлений и точки. Титульный лист является первой страницей работы, но не нумеруется. Иллюстрации и таблицы, расположенные на отдельных листах, включают в общую нумерацию страниц.

Заголовки элементов работы следует располагать в середине строки без точки в конце, не подчеркивая.

Каждый раздел работы следует начинать с нового листа. Заголовки подразделов и пунктов следует располагать с абзацного отступа, без точки в конце. Если заголовок включает несколько предложений, их разделяют точками.

Процедура оценивания

При аттестации бакалавра по итогам его работы над рефератом, руководителем используются критерии оценки качества **процесса подготовки реферата**, критерии оценки **содержания реферата**, критерии оценки **оформления реферата**, критерии оценки **участия обучающегося в контрольно-оценочном мероприятии**.

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

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

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

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

Шкала и критерии оценивания

- «зачтено» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему; дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы, соблюдает заданную форму изложения;

- «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не соблюдает требуемую форму изложения, не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры.

Реферат не засчитывается, если его текст не соответствует теме, не отвечает указанным требованиям. Если работа выполнена формально, оформлена небрежно, с нарушением ГОСТов, позаимствована из Интернета.

Оценка по реферату расписывается преподавателем в оценочном листе. (Приложение 2)

3.2.2 Перечень тем для самостоятельного изучения

Вопросы для самостоятельного изучения тем

История менеджмента

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

Управление конфликтами

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

Лидерство и эффективность управления. Власть и стили руководства

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

Управление рисками

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

Внутрифирменное развитие персонала

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

Методология и организация менеджмента

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

Общий алгоритм самостоятельного изучения темы

- | |
|--|
| 1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме (ориентируясь на вопросы для самоконтроля). |
| 2) На этой основе составить развёрнутый план изложения темы |

3) Оформить отчётный материал в установленной форме
4) Предоставить отчётный материал преподавателю по согласованию с ведущим преподавателем
5) Подготовиться к предусмотренному контрольно-оценочному мероприятию по результатам самостоятельного изучения темы
6) Принять участие в указанном мероприятии, пройти рубежное тестирование по разделу на аудиторном занятии и заключительное тестирование в установленное для внеаудиторной работы время

Шкала и критерии оценивания самостоятельного изучения темы

- «зачтено» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не соблюдает требуемую форму изложения, не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры.

3.3 СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Вопросы и задачи для самоподготовки по темам к семинарским и практическим занятиям

1. Личность современного менеджера. Оценка деловых качеств менеджера (Практическое занятие №1)

Методические рекомендации

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

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

Таблица 1

Определение весомости качеств менеджера

№	Качество менеджера	Оценка качества по 10-ти балльной шкале
1	Лидерство	
2	Деловая хватка	
3	Коммуникабельность	
4	...	
5	и т.д.	

Следующим этапом составляется таблица 2. Экспертами (в роли которых выступают студенты) оценивается каждое из 10 деловых качеств сотрудника по 5 балльной шкале.

Таблица 2

Оценка деловых качеств менеджера

Ф.И.О. эксперта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	5	4	1	2	3	5	5	5
2	5	5	4	2	1	4	5	2	3	5
3	3	И т.д.								
4	2									
...	3									
Весомость	9,8	10	и	Т.	Д.					

Затем подсчитывается средневзвешенный интегральный показатель по формуле:

$$K_m = \sum_{j=1}^{10} \sum_{i=1}^n a_j \beta_{ij} / N, \quad (1)$$

где K_m – средневзвешенный интегральный показатель;

$IRR_{1,2,...,n}$ – порядковый номер эксперта;

$J RR_{1,2,...,10}$ – номер оцениваемого качества;

aRR_j RR – весомость j -го качества менеджера по 10 бальной шкале;

βRR_{ij} RR – оценка j -го качества по 5 бальной шкале;

N – количество экспертов.

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

После осуществления расчетов делаются выводы.

2 История менеджмента

(Семинарское занятие №1)

Методические рекомендации

Изучение раздела необходимо начать с изучения вопросов развития теории и практики менеджмента, рассмотрения современной системы взглядов на менеджмент. Наиболее важными вопросами являются следующие: управление в разные исторические периоды; сравнительный анализ основных школ менеджмента; трансформация управленческой парадигмы в период преобразований в РФ.

Вопросы для самопроверки

1. Управление до 1900 года.
2. Научное управление.
3. Классическая школа в управлении.
4. Школа человеческих отношений.
5. Поведенческие науки.
6. Наука управления или количественный подход.
7. Чем обусловлено появление того или иного подхода к управлению в разные исторические периоды?
8. В нескольких словах выделите концепции каждой школы. Какие из них можно считать наиболее интересными и почему?
9. Выделите достоинства и недостатки каждой школы.
10. Какие идеи, содержащиеся в управленческих концепциях прошлого века, можно без корректировки применять сегодня на практике?
11. Развитие каких наук и технологий наиболее повлияло на становление современного менеджмента?
12. Почему в наше время возрастает значение личностной самореализации?
13. Выделите основные признаки управления социалистической (командно-административной) системы.
14. Какие недостатки присущи российскому менеджеру, как они связаны с основными признаками управления командно-административной системы?
15. Какие подходы в менеджменте находят наибольшее применение в России? Какие слабо выражены? Почему?

3. Организация, ее виды и организационные структуры управления предприятиями

(Практическое занятие №2)

Методические рекомендации

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

Организационно-распорядительная документация, включающая сведения о структурах управления:

1. Устав предприятия;
2. Штатное расписание;
3. Положение о службах управления;
4. Должностные инструкции;
5. Сама схема структуры управления (оргонограмма), (оргограмма).

В состав любой структуры управления входят следующие элементы:

1. Орган управления – это самостоятельное структурное подразделение аппарата управления, выполняющее определенные функции. На предприятии имеется ряд органов управления:
 - Административная служба (все линейные руководители).
 - Службы специалистов (планово-экономическая, бухгалтерская, зооветеринарная).
 - Органы управления основными производственными подразделениями (цехами, отделениями, производственными участками).
 - Органы управления бригадами, отрядами, группами и звеньями.

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

УУОбщие:

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

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

УУЧастные:

- ✓ Организационно-производственная структура предприятия;
- ✓ Размеры и типы производства;
- ✓ Уровень специализации и концентрации;
- ✓ Обеспеченность кадрами и их квалификационный уровень;
- ✓ Наличие средств связи и транспорта;
- ✓ Количество и размещение населенных пунктов и т.д.

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

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

Сравнительный анализ организационных структур предприятия

Организационная структура	Преимущества	Недостатки	Когда применяется
Функциональная			
Товарная			
Рыночная			
Матричная			

(Семинарское занятие №2)

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

Вопросы для самопроверки

1. Понятие коммуникации, их виды и особенности. Основные этапы и элементы коммуникационного процесса
2. Каковы задачи коммуникационного менеджмента?
3. Перечислите принципы организации эффективного коммуникационного процесса внутри организации.

4. Что такое неформальная коммуникация в организации? Какие способы управления ею вам известны?
5. Барьеры в коммуникационных процессах
6. Сущность информации и ее роль в управлении
7. Уровни информационного обеспечения
8. Что такое первичный и вторичный информационные потоки? Какое влияние они оказывают на формирование общественного мнения?
9. Какие условия являются обязательными для проведения эффективной информационной кампании?
10. Назовите известные вам виды коммуникационных стратегий. В каких условиях они осуществляются?
11. Охарактеризуйте основные этапы подготовки и проведения информационной кампании.

5 Планирование и контроль (Планирование рабочего времени менеджера) (Практическое занятие №3)

Методические рекомендации

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

В свое время Лотар Зайверт заметил, что многие менеджеры предпочитают:

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

Вопросы для самопроверки

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

6 Мотивация деятельности человека. Теории мотивации (Семинарское занятие №3)

Методические рекомендации

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

Вопросы для самопроверки

1. Мотив как потребность.
2. Мотивы и цели деятельности.
3. Соотношение между потребностями и мотивами.
4. Мотив как личностные диспозиции.

5. Сущность процесса мотивации.
6. Предмет и виды мотивации.
7. Особенности мотивационного менеджмента.

7 Кадровый потенциал предприятия. Аттестация персонала (Практическое занятие №4)

Методические рекомендации

Студенты должны сформировать представление об отдельных элементах, характеризующих кадровый потенциал предприятия. Особое внимание следует обратить на показатели численности и структуры персонала предприятия. Также рекомендуется определить сущность, составляющие элементы и методы оценки трудового потенциала организации. Привести основные различия понятий «оценка персонала» и «аттестация персонала». Определить виды аттестации персонала, участников процесса аттестации и их функции, этапы процесса проведения аттестации персонала, а также определить перечень качеств и критериев оценки аттестуемых работников.

Задание 1.

Определите нормативную, списочную и явочную численность студентов своей группы.

Задание 2.

Определите категории персонала своего учебного заведения.

Задание 3.

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

Вопросы для самопроверки

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

8. Лидерство и эффективность управления. Власть и стили руководства (Семинарское занятие №4)

Методические рекомендации

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

Вопросы для самоконтроля

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

9. Управление конфликтами (Семинарское занятие №5)

Методические рекомендации

Изучение темы начинают с понятий «конфликт», «стресс», далее необходимо рассмотреть внешние факторы (стрессоры), которые являются первоочередными причинами стрессов. Затем перечислить внутренние стрессоры, сгруппировать стрессоры по признакам: принадлежность к сфере деятельности и по управляемости. Определить меры профилактики стресса, которые применяют сами обучающиеся или которые им известны.

Вопросы для самоконтроля

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

10 Принятие и реализация управленческих решений

(Семинарское занятие №6)

Методические рекомендации

В ходе изучения данного раздела необходимо изучить теоретические основы разработки управленческих решений; показать роль методов и механизмов разработки управленческих решений при формировании стратегии и тактики управления предприятием; раскрыть структуру, содержание и значение процесса разработки управленческих решений; проанализировать основные методы, применяемые в ходе принятия управленческих решений.

Вопросы для самоконтроля

1. Сущность и классификация управленческих решений.
2. Процесс принятия управленческого решения.
3. Модели принятия управленческих решений.
4. Роль и функции решений в процессе управления.
5. Методологические подходы к управленческим решениям.
6. Решение как продукт интеллектуальной деятельности.
7. Информационное обеспечение управленческих решений.

11 Стратегический менеджмент (Инструменты стратегического менеджмента)

(Практическое занятие №5,6)

Методические рекомендации

При оценке стратегии необходимо ответить на следующие вопросы:

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

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

Инструменты стратегического менеджмента

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

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

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

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

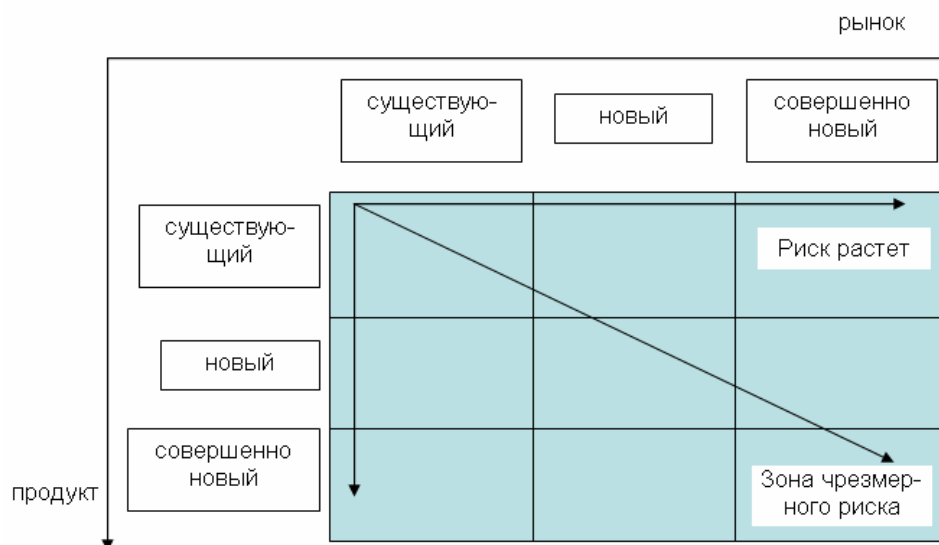


Рис. 1 - Матрица «Продукт – рынок»

Зона максимального риска возникает из-за:

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

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

1. Старые товары -старые рынки. Темпы роста прибыли и выручки минимальные. Риск так же минимальный.
2. Старые товары – новые рынки. Необходимо стимулировать сбыт посредством рекламы, развивать систему сбыта товара.
3. Новые товары – старые рынки. Необходимо использовать продуктивную стратегию.
4. Новые товары – новые рынки. Темпы роста прибыли максимальны. Риск так же максимальный.

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

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

2. Портфельная матрица Мак Кинси (ДРМ)

Основа данной матрицы – две переменные:

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

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



Рис. 2 Портфельная матрица Мак Кинси

Если фирма в зоне 1, то ее положение предрасполагает инвестировать средства.
В зонах 3,4,5 целесообразно вложение ограниченных средств.
Зона 3 – нужно использовать свое положение как можно эффективнее.
Зона 4 – необходимо защищать свои позиции.
Зона 5 – необходимо укреплять свои позиции.
Зона 2 – отказаться от бизнеса.

3. Модель Мак Кинси (7S)

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

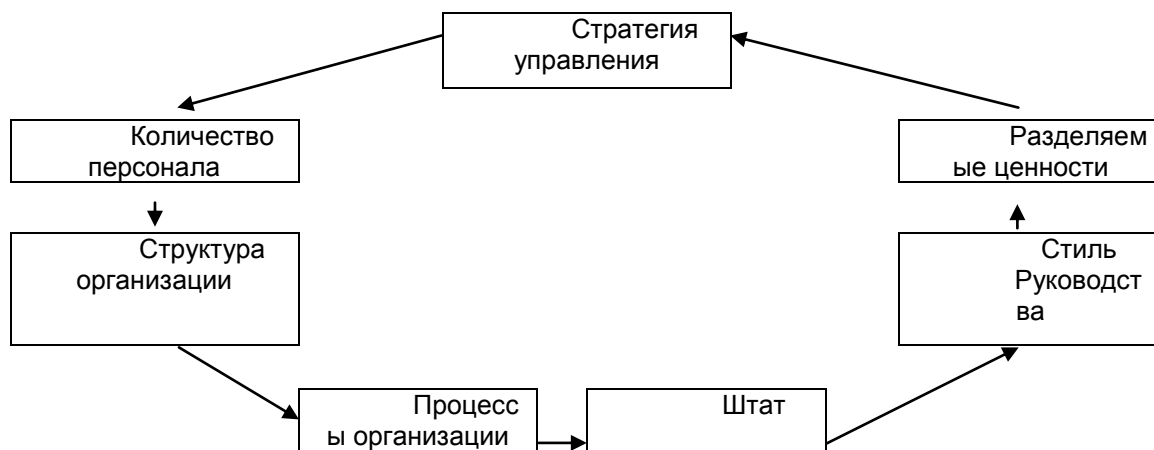


Рис. 3 Модель Мак Кинси

Цель – гармонизация 7 составляющих между собой.

4. Матрица бостонской консультативной группы.

При использовании матрицы выделяют 2 переменные:

1. Возможности расширения отраслевого рынка для фирмы.
2. Уровень конкурентоспособности фирмы.

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

ВКБ - высококонкурентный бизнес на быстрорастущих рынках.

УПБВР – устойчивые прибыли без возможности расширения.

СКП – слабые конкурентные позиции.

? – неустойчивое положение.

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

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

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

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

Матрица BCG позволяет дать ответы на вопросы:

1. какой бизнес необходимо развивать.

2. какую линию в этой сфере должна выбрать фирма.

3. как лучше распределить ресурсы.

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

5. Профиль среды.

Формируется следующим образом:

Выделяются все влияющие внешние и внутренние факторы.

Оценивается их важность для отрасли в баллах:

3 – сильное влияние

2 – умеренное

1 – слабое

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

Дается оценка направленности влияния

+1 – позитивная направленность.

-1 – негативная направленность.

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

Все показатели сводятся в таблицу

Таблица 4

Определение степени важности факторов среды в деятельности предприятия

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

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

6. Матрица потенциальных возможностей

Каждая возможность позиционируется и оценивается в матрице.



Рис. 4 Матрица потенциальных возможностей предприятия

Если возможность попадает на поля BC, BU, CC, то ее необходимо использовать.

Если возможность попадает на поля CM, MU и HM, то эта возможность не заслуживает внимания.

Если возможность попадает на оставшиеся поля, то руководство должно ее использовать, если на это имеется достаточное количество ресурсов.

7. Матрица потенциальных угроз

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

Если угроза попадает на поля BP, BK, CP, то она должна быть в первую очередь немедленно устранена.

Если угроза попадает на поля BT, CK, HP, BL, CT, HK, то требуется внимательный и осмотрительный подход к ее устранению.

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



Рис. 5. Матрица потенциальных угроз предприятия

7. SWOT – анализ.

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

Сильные стороны (Strengths) — преимущества вашей организации;

Слабости (Weaknesses) — недостатки вашей организации;

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

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

Применение SWOT-анализа позволяет систематизировать всю имеющуюся информацию и, видя ясную картину «поля боя», принимать взвешенные решения, касающиеся развития бизнеса.

В целом, проведение SWOT-анализа сводится к заполнению матрицы, изображенной на рисунке 5.8, т.н. «матрицы SWOT-анализа». В соответствующие ячейки матрицы необходимо занести сильные и слабые стороны вашего предприятия, а также рыночные возможности и угрозы.

Сильные стороны	Слабые стороны
Возможности	Угрозы

Рис. 6. – матрица SWOT – анализа

Шаг 1. Определение сильных и слабых сторон вашего предприятия

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

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

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

Для оценки своего предприятия Вы можете воспользоваться следующим списком параметров:

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

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

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

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

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

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

Шаг 2. Определение рыночных возможностей и угроз

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вопросы для самопроверки

1. Вспомните, что означают следующие термины: стратегия, приоритеты распределения ресурсов, стратегическая задача, прогнозирование, портфельный анализ, портфельное планирование, стратегическая хозяйственная зона, стратегический хозяйственный центр.
2. Перечислите элементы, из которых состоит стратегия, и покажите их взаимосвязь.
3. Назовите факторы, влияющие на выработку стратегии, и попытайтесь их ранжировать применительно к различным видам коммерческих и некоммерческих организаций.
4. Перечислите существующие способы прогнозирования и определите, какие из них лучше всего использовать при выявлении перспектив служебной карьеры человека, производства продуктов питания, выпуска бытовой техники.
5. Объясните, что собой представляют портфельные матрицы и почему они так называются.
6. Расскажите о кривой жизненного цикла товаров и подумайте, применима ли она к знаниям.
7. Проведите SWOT – анализ деятельности предприятия на котором вы проходили практику с использованием программного продукта «Касатка».

12 CVP-анализ

(Практическое занятие №7)

Методические рекомендации

Методология CVP – анализа является ключевой в принятии многих управленческих решений, включая выбор продукта, установление цены на выпускаемую продукцию, маркетинговую стратегию и использование производственных мощностей.

Анализ CVP – соотношений включает поиск наиболее благоприятного сочетания переменных и постоянных затрат, цены, объема продаж и комбинации продаваемых товаров.

Рассмотрим основные категории рассматриваемого вопроса:

Безубыточность производства – объем производства, при котором предприятие в состоянии покрыть все свои затраты, не получая прибыли.

Точка безубыточности – объем деятельности предприятия при котором оно не получает ни прибыли, ни убытков.

Точка безразличия – состояние деятельности предприятия, при котором издержки, связанные с использованием с использованием дополнительного фактора производства, уравниваются выручкой от прироста продукции.

Критический оборот – точка безубыточности в денежном выражении.

Критический объем – точка безубыточности в количественном выражении.

Запас финансовой прочности – отношение разности между текущим объемом продаж и объемом продаж в точке безубыточности к текущему объему продаж, выраженное в процентах.

Кромка безопасности – разность между фактическим объемом деятельности и точкой безубыточности. Часто выражается как процентное отношение к фактическому объему деятельности. Характеризует риск предприятия: чем меньше кромка безопасности, тем больше риск того, что фактический объем производства и реализации продукции не достигает критического уровня и предприятие окажется в зоне убытков.

Вопросы для самопроверки

1. Какие возможности применения концепции CVP – анализа при принятии управленческих решений можете назвать?
2. О чем свидетельствует показатель «вклад в формирование прибыли».
3. Что означает достичь точки безубыточности?
4. При каких условиях структура издержек, при высоких переменных и низких постоянных затратах будет лучшей?

13 Инновационный менеджмент

(Семинарское занятие №6)

Методические рекомендации

В ходе изучения данного раздела, обучающиеся должны овладеть знаниями о сущности, становлении и развитии, принципах, технологиях и формах инновационной деятельности в Российской Федерации; сформировать навыки эффективного управления предприятием

Вопросы для самопроверки

1. Цель, задачи, основные элементы инновационного менеджмента.
2. Этапы процесса внедрения инноваций.
3. Классификация нововведений.
4. Формы малого инновационного предпринимательства.
5. Инновационные стратегии развития предприятия.
6. Управление процессом инноваций.

Шкала и критерии оценивания (семинарское занятие)

Оценку «отлично» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал семинарского занятия. На вопросы к семинарскому занятию дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил наглядную, информативную презентацию с элементами творческого подхода.

Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, твердо знающий материал семинарского занятия, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы. выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил презентацию с неточностями, недостаточно иллюстрирующую представляемый материал.

Оценку «удовлетворительно» получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы семинара обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена

последовательность в изложении программного материала, подготовленный доклад по одному из вопросов частично не соответствует теме; презентация не подготовлена.

Оценка «*неудовлетворительно*» говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не подготовился по выбранному вопросу семинарского занятия, презентация не подготовлена.

Шкала и критерии оценивания (практическое занятие)

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

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

3.4 СРЕДСТВА ДЛЯ РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ

Тестовые вопросы для проведения рубежного контроля

1. ... - это набор инструкций, описывающих порядок действий исполнителя для достижения результата решения задачи за конечное число действий (*Ответ укажите в форме единственного числа именительного падежа*)

Алгоритм
алгоритм

2. Методы принятия решений по признаку формализации используемого аппарата можно подразделить на (*Укажите не менее трех вариантов ответа*)

+формальные
математически
+эвристическое
+экспертные
аналогичные

3. Формальные методы принятия решений подразделяются на (*Укажите не менее двух вариантов ответа*)

+статистические
анalogии
теории игр
+математические

4. Эвристические методы включают (*Укажите не менее двух вариантов ответа*)

+метод аналогий
математические методы
+методы имитационного моделирования
метод Дельфи
статистические методы

5. Соответствующим определением для каждого метода, используемого при принятии решения, будет (*Укажите соответствие для каждого нумерованного элемента задания*)

статистические методы	методы обработки количественной информации позволяют выявить закономерности развития и взаимосвязи характеристик исследуемых объектов
математические методы	в основном оптимизационные, базируются на гипотезе о том, что человек действует рационально
методы аналогий	направлены на то, чтобы выявить сходство в закономерностях развития различных процессов и на этом основании строить прогнозы
методы имитационного моделирования	заключаются в конструировании модели, описывающей объекты и процессы по важным показателям
	выявление влияния неопределенности на результаты

6. Соответствующим определением для каждого принципа системного анализа будет (Укажите соответствие для каждого нумерованного элемента задания)

правильная постановка проблемы	осмысливание проблемы: выяснить, насколько широко она должна быть поставлена; выявить и сформулировать цели решения проблемы; определить критерии выбора альтернативных решений
системная направленность	расширение границ исследования проблемы: определение взаимосвязей с другими системами; выявление целесообразности, жесткости, важности взаимосвязей
учет неопределенности	выявление влияния неопределенности на результаты (степень риска)
максимальное расширение набора альтернатив	чем больше разнообразных альтернатив, тем выше вероятность, что среди них окажется одна наилучшая
акцент на достижении научных стандартов	проверяемость, ясность, объективность
	направлены на то, чтобы выявить сходство в закономерностях развития различных процессов

7. Порядок этапов цикла процесса выработки решения на основе системного анализа (Укажите порядковый номер для всех вариантов ответов)

формулировка проблемы
отбор целей
составление набора альтернатив
построение моделей
выявление новых альтернатив
построение улучшенных моделей

8. Методы, позволяющие выявить закономерности развития и взаимосвязи характеристик исследуемых объектов с помощью аппарата математической статистики (Выберите один вариант ответа)

математические
анalogии
теории игр
+статистические

9. Процесс принятия решения сводится к нахождению экстремального значения функции и того решения-аргумента, при котором это значение достигается. Нахождение такой функции называется (Ответ укажите в форме единственного числа именительного падежа)

Оптимизация
оптимизация

10. ... - это процесс исследования реальной системы, включающий построение модели, изучение ее свойств и перенос полученных сведений на моделируемую систему (Ответ укажите в форме единственного числа именительного падежа)

Моделирование
моделирование

11. Графическое изображение процесса принятия решений, в котором отражены альтернативные решения, альтернативные состояния среды, соответствующие вероятности и выигрыши для любых комбинаций альтернатив и состояний среды, - это (Выберите один вариант ответа)

диаграмма Исикавы
дерево целей
+дерево решений
причинно-следственная диаграмма

12. Установите порядок этапов процесса принятия решений с помощью дерева решений (Укажите порядковый номер для всех вариантов ответов)

формулирование задачи
построение дерева решений
оценка вероятностей состояний среды
установление выигрышей

решение задачи

13. Сетевые модели состоят из следующих элементов (*Укажите не менее трех вариантов ответа*)

+ работа
задача
+событие
резервы
+путь

14. Метод задания весовых коэффициентов заключается в том, что (*Выберите один вариант ответа*)

+каждому решению ставится в соответствие весовой коэффициент (коэффициент значимости)
каждый эксперт располагает набором признаков, например, время реализации, финансовые затраты и т.д.
метод реализует выбор лучшего решения из набора альтернатив на основе компромисса признаков (критериев), достигнутых заинтересованными сторонами

15. В основе метода мозговой атаки лежит (*Выберите один вариант ответа*)

набор вопросов
+стимулирование мышления на уровне подсознания
информация о решениях
компьютерная модель организации

16. Для принятия оптимальных решений применяются следующие методы (*Укажите не менее трех вариантов ответа*)

+платежная матрица
метод мозговой атаки
сетевые модели
+дерево решений
+методы прогнозирования

17. Методы прогнозирования включают в себя (*Укажите не менее трех вариантов ответа*)

+неформальные методы
+количественные методы
формальные методы
ситуационные методы
+качественные методы

18. К методам исследования операций относятся (*Укажите не менее трех вариантов ответа*)

+метод теории игр
метод разработки сценария
метод Дельфи
+метод управления запасами
+метод линейного программирования

19. Условиями применения математического моделирования как метода принятия управленческого решения являются (*выберите не менее двух вариантов ответа*)

наличие множества альтернатив
+наличие обширной цифровой информации
+возможность формализации имеющейся информации
наличие букв и символов

20. Упорядочивание сравниваемых альтернатив по степени предпочтительности определенного признака - это (*Выберите один вариант ответа*)

метод мозговой атаки
теоретико-игровой метод
+метод ранжирования альтернатив
метод последовательных сравнений

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

ответов на тестовые вопросы тестирования по итогам освоения дисциплины

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

3.5 СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ВОПРОСЫ

для проведения итогового контроля (зачет)

1. История возникновения и развития управления. Роль управления в различных видах деятельности человека
2. Сущность и содержание менеджмента, его цели и задачи
3. Уровни управления в организации
4. Характеристика школ менеджмента (сам-но)
5. Основные концепции управления (сам-но)
6. Особенности российского менеджмента
7. Сущность и признаки организации
8. Внутренняя и внешняя среда организации
9. Функционирование организации
10. Законы функционирования организации, виды организации
11. Сущность информации и ее роль в управлении
12. Уровни информационного обеспечения
13. Понятие коммуникации, их виды и особенности. Основные этапы и элементы коммуникационного процесса
14. Барьеры в коммуникационных процессах
15. Понятие и сущность управленческих решений
16. Классификация решений
17. Технология принятия решения
18. Реализация решений
19. Модели принятия управленческих решений
20. Структура персонала менеджмента
21. Власть и полномочия
22. Кадровая политика
23. Источники привлечения кандидатов
24. Найм и отбор персонала
25. Сущность процесса мотивации
26. Предмет и виды мотивации
27. Особенности мотивационного менеджмента
28. Понятие и сущность конфликтов
29. Методы разрешения конфликтов
30. Стрессы и его виды
31. Модель стрессовой ситуации
32. Влияние внешней и внутренней среды на деятельность предприятия
33. Понятие, сущность и значение стратегического менеджмента
34. Структура и уровни процесса стратегического менеджмента
35. Сравнение стратегического и оперативного менеджмента
36. Сущность инновационного менеджмента
37. Источники инноваций
38. Методика разработки инновационной политики
39. Бизнес-процессы и способы их улучшения
40. Реинжиниринг бизнес-процессов
41. Роль менеджеров в организации реинжиниринга бизнес-процессов
42. Управление качеством
43. Виды рисков, форма их проявления
44. Методы определения уровня риска
45. Методы предупреждения и ограничения риска
46. Методы возмещения потерь

47. Сущность, содержание и особенности организационной культуры
48. Влияние национальной культуры на культуру организации
49. Поддержание и развитие организационной культуры

**ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА
получения зачета/дифференцированного зачета**

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта/осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины/профессионального модуля
	2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса; 2) прошёл заключительное тестирование;

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Результаты зачета определяют «зачтено», «не зачтено».

- «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению

- «незачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов

**4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
сформированности компетенции**

4.1 УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

ИД-1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1.В управлении осуществляя анализ кадрового потенциала, необходимо исполнять виды работ:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

планирование потребности в персонал

выработка кадровой стратегии

+анализ уровня заработной платы

+анализ текучести кадров

2. Применяемая экономико-математическая модель отражает:

скрытые свойства системы
математические уравнения
+существенные свойства объекта
реальную действительность

3. В управлении осуществляется выработка коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений, осуществляется в соответствии с принципом...

+коллегиальности
системности
единоначалия
сочетания прав, обязанностей и ответственности

4. В управлении осуществляется выбор методов управления, которые базируются на материальных интересах людей – это..... методы

административные
социально-психологические
социально-экономические
+экономические

5. В управлении осуществляется выбор организационно-распорядительных методов управления, которые имеют недостатки

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
денежные штрафные санкции в виде снижения премий
+усиление пассивности подчиненных
+скрытое неповиновение
ухудшение психологического климата коллектива

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

1. Установите соответствие понятий управления и их определение
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Метод менеджмента	способ осуществления управленческой деятельности, применяемый для постановки и достижения ее целей
Системный подход	способ выделения объекта управления или управленческой проблемы
Комплексный подход	форма междисциплинарной интеграции и кооперации управленческой деятельности

2. Установите соответствие между методами управления руководства и группой, к которой он относится

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Планирование	экономические методы
Регламентирование	административные (организационно-распорядительные) методы
Анкетирование	социально-психологические методы
	Социально-экономические методы

3. Этапы применения системно-динамической модели, используемого для оптимизации деятельности объекта управления

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. анализ статистических данных
2. разработка карты причинно-следственных связей и математической модели
3. реализация математической модели на платформе имитационного моделирования
4. интеграция имитационной модели с источниками данных
5. проведение численных экспериментов
6. поиск лучших управленческих, стратегических и оперативных решений

4. Установите соответствие между методами управления руководства и их характеристикой
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

нормирование	процесс разработки норм и нормативов расхода ресурсов в процессе деятельности организации
инструктирование	процесс ознакомления персонала с правилами работы, порядком ее

	выполнения, ожидаемыми трудностями, рекомендации по их преодолению
организационное проектирование	процесс проектной разработки организационных структур управления

5. Этапы построения и применения экономической модели, для оптимизации деятельности предприятия

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. поставка задач моделирования
2. выбор переменных
3. определение допущений для упрощения модели
4. выдвижение гипотез и предложений
5. анализ полученной информации

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)

1. Процесс и состояние объединения усилий всех подразделений организации для достижения ее целей и задач профессиональной деятельности в управлении называется

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ интеграция

2. Тенденция к делению работ в организации между ее частями или подразделениями на всех уровнях таким образом, чтобы каждая из работ получила определенную степень завершенности в рамках данного подразделения, в управлении получила название

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ дифференциация

3. Обладает знаниями основных методов, используемых при управлении, определите производительности труда в тыс. руб./чел. Если по итогам отчетного года чистая прибыль предприятия составила 18000 тыс. руб., стоимость выпущенной продукции составила 143500 тыс. руб., а численность работников, занятых на предприятии, составила 120 чел.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

1196

4. Обязательство выполнить имеющиеся задачи, обеспечения эффективного и результативного исполнения принятых решений на всех уровнях управления, и отвечать за их удовлетворительное разрешение— это

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ ответственность

5. Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение - это

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ делегирование

ИД-2 - Осуществляет поиск алгоритмов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Определяет в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке. Предлагает способы их решения

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Обладая знаниями, определите элементы структуры управления организацией

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

+ отдельные работники (руководители, специалисты, служащие)
профсоюзная организация

+службы или органы аппарата управления
промышленно-производственный персонал

2. Обладая знаниями, определите ключевые элементы процесса управления
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

+сбор информации
переработка ресурсов
+переработка и передача информации
хранение товаров

3.К общим закономерностям управления можно отнести

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

приоритетность организационно-распорядительных (административных) методов управления
+соотнесенность субъекта и объекта управления
+ преимущественную эффективность сознательного планомерного управления
применение экономико-математических моделей в управлении

4. Обладая знаниями, определите адаптивную организационную структуру управления

линейно-штабная
линейно-функциональная
+матричная
линейная

5. Обладая знаниями, определите принципы управления делятся на две группы

главные и второстепенные
основные и вспомогательные
+ общие и частные
основные и дополнительные

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

1. Установите соответствие между ролью менеджера в организации и ее характеристикой
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Роль лидера	отвечает за мотивацию подчиненных и набор, подготовку кадров и сопутствующие этим задачам вопросы
Роль связующего звена	обеспечивает работу саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации
Роль приемника информации	постоянно собирает разнообразные сведения специализированного для своей работы характера, поступающие как из внешней среды, так и изнутри организации
	передает информацию для внешних контактов организации по проблемам данной отрасли, относительно планов и политики действий

2. Соответствие понятий управления и их определение
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Делегирование	передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение
Ответственность	обязательство выполнить имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение
Организационные полномочия	ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых ее сотрудников на выполнение определенных задач
	процесс создания структуры организации, которая даст возможность людям эффективно работать вместе для достижения ее целей

2. Соответствие понятий управления и их определение
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Мотив	процесс сопряжения целей организации и целей человека для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих
Стимул	способность избранного объекта удовлетворять потребность субъекта
Цель	осознанное выбранное средство для удовлетворения потребности
	осознанная необходимость в тех или иных материальных, культурных благах,

	социальных и духовных ценностей
--	---------------------------------

4. Установите соответствие видов связей структуры управления и их характеристики
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Горизонтальные связи	носят характер согласования и являются, как правило, одноуровневыми.
Вертикальные связи	связи подчинения, и необходимость в них возникает при иерархичности управления, т.е. при наличии нескольких уровней управления
Линейные связи	отражают движение управленческих решений и информации между так называемыми линейными руководителями, то есть лицами, полностью отвечающими за деятельность организации или её структурных подразделений
	имеют место по линии движения информации и управленческих решений по тем или иным функциям управления

5. Установите этапы формирования оптимальной организационной структуры управления
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

- 1.определение типа организационной структур
- 2.формирование функционального и элементного состава
- 3.формирование функционального взаимодействия
- 4.формирование информационного обмена
- 5.создание оптимальной организационной структуры

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)

1.Совокупности управленческих звеньев соответствующего иерархического уровня управления с определённой последовательностью их подчиненности снизу-вверх — отношения подчинения, верхний и нижний уровень - это управления

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ
+ уровень

2.Представляет собой количество подразделений или подчиненных, которые могут быть эффективно объединены под единым руководством одного менеджера - это управляемости

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ
+ норма

3. Обладая знания, установите сколько существует минимальных количество уровней в структуре управления

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ
+3

4. Обособленное подразделение, в основе руководства структурными подразделениями, со строго определенными функциями определяется как.... управления

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ
+звено

5. Обладая знания, определите количество работников для изготовления 250 деталей в смену. Время на изготовление одной детали 15 мин. Одна смена длится 7,5 часов. Потери, не связанные с изготовлением детали (смазка станка, приём заготовок) = 20%. Коэффициент потерь по вине работников – 1,2.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ
+20

ИД-3 - Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. В условиях неопределенности внешней среды для разработки стратегии развития компании используются методы

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

активного целенаправленного маркетинга

+ «дерева решений»

стратегического планирования

+ «платежной матрицы»

2. В стратегическом управлении для разработки стратегии развития компании необходимо экономическая информация, которая бывает по источникам получения

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

+ входная,

+ внутренняя

плановая

управленческая

3. При разработке стратегии развития компании, выражение цели, которое позволяет легко отличить данный бизнес от других подобных ему фирм - это

потенциал

цена

целевые установки

+ миссия

4. При разработке стратегии развития компании, осуществление количественной оценки затруднена по следующим основным причинам

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

+ проблематичность количественного выражения социально-психологических результатов реализации решения

недоверие к моделированию процессов

+ сложность выделения доли затрат управленческого труда в результатах реализации решений

недостаточное развитие информационных технологий в экономических системах

5. При разработке стратегии развития компании, эффективность осуществления оценки ожидаемых результатов формируется на стадиях

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

+ на стадии реализации

+ на стадии разработки

на стадии утверждения

на всех стадиях

6. При разработке стратегии развития компании используется дерево решений, представляющее собой

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

декомпозицию (разукрупнение) главной цели организации

+ графическую схему того, к какому выбору в будущем приведет нас принятое сегодня решение

сетевой график

+ морфологическую матрицу

7. При разработке стратегии развития компании необходимо выделять позиционные стратегии рыночного лидера, к которым относят:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

игнорирование слабых соперников

создание новых конкурентных преимуществ

+ укрепление позиций на существующих рынках

+ препятствование соперникам

8. При разработке стратегии развития компании, под основой стратегии дифференциации понимают высокое качество товаров и услуг.

+ уникальность продукции, признанная покупателями

значительное разнообразие продукции

интенсивная реклама новинок

9. Главными причинами пересмотра стратегии развития компании являются
 +приход нового высшего руководства
 наступление технологических разрывов
 +кардинальное изменение рыночной ситуации
 отсутствие единой позиции у акционеров компании

10. При разработке и применении стратегии последователя за лидером необходимо применять
 атаку на лидера
 внедрение инноваций
 +защиту своей доли рынка
 повышение интенсивности конкурентной борьбы

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

1. Установите правильную последовательность этапов осуществления оценки стратегического управления

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

- 1.давление и побуждение
- 2.посредничество и переориентация внимания
- 3.диагностика и осознание проблемы
- 4.нахождение нового решения и обязательства по его выполнению
- 5.эксперименты и выявление

2. Установите соответствие этапов осуществления оценки выполнения стратегических задач и их характеристика

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

I. Давление и побуждение	суть его состоит в том, что давление внешних факторов (возросшая конкуренция, изменения в экономике и др.) должны побуждать руководителей к проведению изменений
II. Посредничество и переориентация внимания	появляется необходимость в использовании посреднических услуг, консультантов
III. Диагностика и осознание проблемы	на этом этапе руководство собирает соответствующую информацию
IV. Нахождение нового решения и обязательства по его выполнению	руководитель ищет способ изменения ситуации в позитивном направлении
V. Эксперименты и выявление	руководство редко берет на себя риск проводить крупные изменения одновременно

3. Соотнесите подходы, используемые в управлении, и их характеристики

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

предусматривает первостепенное внимание общему качеству управленческой деятельности и затем - качеству технологии производства	системный подход
основан на приоритете качества тех элементов производства и управления, которые непосредственно влияют на качество продукции	комплексный подход
основное внимание уделяет технологии производства	локальный подход

4. Соответствие понятий стратегии, применяемых компанией, и их характеристик

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

оптимизирует процессы и сокращает расходы	лидерство по издержкам
предлагает товары или услуги, которые отличаются от аналогичных у конкурентов, и делает акцент на этом отличии	диверсификация
смещает усилие с продукта на конкретный сегмент рынка	фокусирование
	расширение

5. Соответствие понятий стратегии, применяемых компанией, и их характеристик

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

снижаются текущие доходы из-за того, что компания масштабирует производство: строит новые заводы, нанимает персонал, закупает оборудование	расширение
фокусируется на продвижении товаров или услуг, которые приносят основной доход, несмотря на низкие темпы роста	удержание
делает ставку на быстрый доход от их реализации и, соответственно, быстрое снижение расходов до того, как сократится объём продаж	сбор урожая
закрытие одного направления бизнеса и перераспределение ресурсов в новую отрасль или на развитие нового продукта	деинвестирование

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)

1. Доля компании на рынке увеличивается за счёт инвестиций, происходит снижение текущих доходов из-за того, что компания масштабирует производство: строит новые заводы, нанимает персонал, закупает оборудование – это стратегия

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+расширения

2. Эффективность - это один из основных показателей, определяемый сопоставлением результатов управления и ресурсов, на них затрачиваемых, а также осуществляет оценку результативности решения оперативных и стратегических задач

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ управления

3. Ожидаемый результат осуществления оценки результативности решения стратегического управления, полученный в результате каких-либо действий

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ эффект

3. Осуществите оценку эффективности решения стратегических задачи по критерию Лапласа. Если известно, что среда $A_1 = 10$; $A_2 = 8$; $A_3 = 4$; $A_4 = 11$. В основе критерия лежит предположение: поскольку о состояниях обстановки ничего не известно, то их можно считать равновероятными.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

8

5. Осуществите оценку эффективности решения стратегических задачи по критерию Лапласа. Если известно, что среда $A_1 = 8$; $A_2 = 10$; $A_3 = 3$; $A_4 = 14$. В основе критерия лежит предположение: поскольку о состояниях обстановки ничего не известно, то их можно считать равновероятными.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

9

4.2 УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ИД-1 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. К методам обследования относятся:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

+ функционально-стоимостной анализ

+ наблюдение

моделирование

опытный метод

2. К методам формирования решений относятся:
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
+ функционально-стоимостной анализ
+ моделирование
наблюдение
параметрический

3. Психологическая эффективность управленческого решения выражается в достижении таких целей организации
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
сокращение загрязняющих выбросов в окружающую среду
ускорение управленческих процессов в организации
+ улучшение психологического климата в коллективе
+ рост мотивации работников

4. К методам повышения социальной эффективности управленческих решений относят...
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
сокращение затрат предприятия
повышение пропускающей способности оборудования
+ благотворительность
+ расширение социального пакета компании

5. Обобщающими показателями социальной эффективности в широком смысле являются
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
+ степень выполнения заказов покупателей
+ доля объема продаж фирмы на рынке
рентабельность
фондоёмкость

6. Эффективность решения формируется на стадии
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
утверждения
+ реализации
+ разработки
замысла

7. Условия эффективности принимаемых управленческих решений
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
+ соблюдение иерархии в принятии решений
тип организационной структуры
стиль менеджмента руководителя
+ централизация руководства

8. Для принятия обоснованных управленческих решений необходимо информационное обеспечение менеджмента, состоящее из
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
формулирования основных задач
определения новых возможностей организации
+ сбора информации
+ переработки информации

9. Фаза подготовки управленческого решения включает такие этапы, как
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
+ разработка вариантов решения
выбор оптимального варианта
+ уяснение проблемы
организация контроля

10. К традиционно-стереотипным методам принятия управленческих решений относятся
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

«мозговой штурм»

метод эмпатии

+ метод собраний-совещаний

+ метод симпозиума

11. Организационными свойствами управленческих решения являются
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

плановость

последовательность

+ целенаправленность

+ правомерность

12. К общему показателю эффективности управления относят:

результативность управленческого труда

оптимальность системы управления

+ достижение объектом управления поставленных целей при наименьших затратах

оперативность системы управления

13. Рациональное решение – это

+ выбор, подкреплённый результатами объективного анализа

метод оценки затрат и выгод

метод относительной прибыльности предприятия

вид производственного процесса

14. Полный личный состав наемных работников организации, выполняющий различные производственно-хозяйственные функции – это

решение

информация

отбор

+ персонал

15. Сведения об окружающем мире, которые являются объектом преобразования и используются для выработки поведения, принятия решения, управления или обучения

решение

+ информация

отбор

персонал

16. Результат мыслительной деятельности человека, приводящий к какому-либо выводу и необходимым действиям

+ решение

информация

отбор

персонал

17. Социальная эффективность управленческого решения выражается в достижении таких целей

рост прибыли предприятия

рост общественного продукта

снижение значимости влияния конкурентов

+ рост социальной защищенности населения

18. Метод идеализации – это.....

изучение исследуемых объектов путем отображения их в знаковой форме при помощи искусственных языков

анализ объектов проводится при утверждениях, не требующих доказательств
 анализ строится на основании модели, отражающей структуру, связи и отношения
 + анализ объектов проводится при наделении их гипотетическими свойствами

19. К методам формирования решений относится:

+системный подход
 метод аналогий
 повышение квалификации
 беседа

20. К методам обследования относится:

системный анализ
 метод аналогий
 повышение квалификации
 + беседа

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

1. Этапы методик системного анализа по Н.П. Федоренко

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. формулирование проблемы
2. определение целей
3. сбор информации
4. разработка максимального количества альтернатив
5. отбор альтернатив
6. построение модели в виде уравнений и оценка затрат

2. Соответствие методы анализа и их квалификацию

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Логико-интуитивный метод информационной системы управления	Метод «дерева целей»
Рейтинговый метод применяемый при проведении оценки системы управления	Метод средневзвешенной
Эмпирические методы информационной системы управления	Изучение первичной документации
	Метод аудита

3. Соответствие методы системного анализа и их применение

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Используется при определении наилучшего решения	Метод линейного программирования
Используется при определении рисков проектов	Метод Монте - Карло
Используется при определении эффективного способа решения поставленного вопроса	Диаграмма Исикавы
	Диаграмма Парето

4. Соответствие методы системного анализа и их определения

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Анализ объектов проводится при наделении их гипотетическими свойствами	Метод идеализации
Изучение исследуемых объектов путем отображения их в знаковой форме при помощи искусственных языков	Метод формализации
Используется при определении максимумов или минимумов каких-либо функций	Метод точечной интерполяции
	Метод линейного программирования

5. Соответствие понятий и их определений

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Совокупность действий и методов воздействия на деятельность	Механизм управления
---	---------------------

людей, с целью побуждения их к достижению организационных целей	
Последовательность действий, из которых формируется воздействие	Процесс управления
Совокупность функций и полномочий, необходимых для осуществления воздействия	Система управления
	Объект управления

6. Этапы цикла Деминга

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. планирование
2. выполнение работ
3. проверка соответствий
4. устранение отклонений

7. Этапы социально-экономического экспериментирования

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. формирование цели и остановка задач
2. принятие решение о социально-экономическом экспериментировании
3. сбор и анализ априорной информации
4. принятие решения о проведении социально-экономического экспериментирования и его проведение
5. обработка и анализ экспериментальных данных

8. Этапы принятия управленческих решений в системном анализе

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. анализ вариантов
2. оценка достижений по каждому варианту
3. оценка потерь по каждому варианту
4. оценка фактических результатов осуществляемых решений

9. Соответствующим определением для каждого вида решения по степени сложности его подготовки УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Результат реализации, определенной последовательности шагов или действий, подобных тем, что предпринимаются при решении математического уравнения	Запрограммированные
Принимаются в ситуациях, которые в определенной мере новы, внутренне неструктурированные или сопряжены с неизвестными факторами	Незапрограммированные
Решения относительно набора действий, направленных на достижение целей организации посредством ее приспособления (адаптации) к изменениям внешней среды	Стратегические
	Оперативные

10. Установите соответствие между видом управленческого решения по содержанию и конкретным действием по его реализации

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Установка нового оборудования на предприятии	Научно-техническое решение
Премирование работника	Экономическое решение
Создание второй смены на предприятии	Организационное решение

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)

1. Способ выражения предпочтения путем представления элементов в виде последовательности в соответствии с возрастанием или убыванием их предпочтительности – это.....

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ
ранжирование

2. Совокупность действий и методов воздействия на деятельность людей, с целью побуждения их к достижению организационных целей – это управления

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

механизм

3. Коэффициент относительной важности на одном уровне при построении «дерева целей» равен
ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

1

4. Количество циклов развития научно-технического прогресса на основе теории длинных волн Н. Кондратьева

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

5

5. Количество законов логики

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

4

ИД-3 - Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:

+ нехватка средств к существованию

деньги

престиж

власть

2. Поддержание сотрудничества как форма предупреждения конфликтов представляет собой деятельность:

+ по укреплению нейтральных взаимоотношений

+ по укреплению дружеских взаимоотношений

по регуляции взаимоотношений

по выдвижению контрмотивов

заблокировать агрессивные намерения

3. «Безобъектные» конфликты не базируются на
взаимных целях

+ взаимных стремлениях к контролю над чем-то

базовых потребностях

достижении успеха

4. «Стремление к превосходству» – так называется
личностное расстройство

стадия конфликта

принцип работы

+ конфликтоген

5. В конфликте характерно следующее поведение

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

стимул, исход

стимул, исход ситуации

+ событие

+ реакция

+ предпочитаемый исход

конфликт, агрессия.

6. Динамика развития конфликта включает

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

участников

конфликтную ситуацию

+ этапы

+фазы
действия

7. Зрелость конфликта – это

проявление симпатии к собеседнику
отрицание реальности происходящего

участие в переговорах людей зрелого возраста

+стадия конфликта, когда все участники готовы принимать его серьезно и хотят сделать все, чтобы его прекратить

8. Конфликт содержит в себе

способы столкновения и противостояния

способы борьбы и напряжения

способы напряжения и противостояния

+способы противостояния, напряжения и борьбы

9. Конфликтом в самом что ни на есть прямом смысле называется

любое противостояние

любое вторжение

+любое столкновение

любое нападение

10. Медиация – это

пассивное участие в переговорах

медленная медитация

размышления перед сном о конфликте

+технология конструктивного разрешения конфликтов с участием третьей, нейтральной, беспристрастной и не заинтересованной в данном споре стороны

11. Методы медиации опираются главным образом на

введение переговоров в русло сотрудничества и ориентацию конфликтующих на результат типа «выигрыш-проигрыш»

благородство

метод арт-терапии

+введение переговоров в русло сотрудничества и ориентацию конфликтующих на результат типа «выигрыш-выигрыш»

12. Непосредственный повод конфликта – это описание

+конкретных событий, приведших к конфликту

субъективных ощущений, которые привели к конфликту

посредников, участвующих в конфликте

условий возникновения конфликта

13. Предмет конфликта – это

внезапно возникшая сиюминутная проблема

длительно тлеющая назревающая проблема

+объективно существующая или воображаемая проблема, служащая причиной раздора между сторонами

субъективно существующая или воображаемая проблема, служащая причиной раздора между сторонами

14. Социальная напряженность – это

только психологическое состояние значительных социальных групп

+индикатор конфликта, психологическое состояние значительных социальных групп, групповые эмоции

только групповые эмоции

только индикатор конфликта, психологическое состояние значительных социальных групп

15. Функции конфликта по направленности

вторгающиеся

+деструктивные

+конструктивные

созидающие

противоборствующие

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

1. Установите правильную последовательность основных стадий стандартного переговорного процесса при разрешении конфликтов, с учетом условий, средств и личностных возможностей
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. выработка общей концепции переговоров
2. подготовка вариантов конкретных решений
3. создание необходимых организационных условий
4. осуществление самих переговоров
5. анализ результатов

2. Соответствие понятий, стратегии поведения в условиях конфликта
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

попытка выйти из конфликта без разрешения причин его возникновения	избегание
сглаживание возникших противоречий с ущербом для своих интересов	приспособление
открытое противостояние, отстаивание своих интересов	соперничество
разрешение противоречий путём взаимных уступок	компромисс
совместный поиск решения, отвечающего интересам обеих сторон	сотрудничество

3. Этапы установление и реализации личностных целей
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. прояснение потребности и возможностей
2. принятие решения о том, что вам нужно
3. выбор и уточнение цели
4. установление временных границ
5. контроль своих достижений

4. Соответствие между характеристикой слушателя и его типом личностных возможностей
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Слушатель правильно оценивает ситуацию, создает атмосферу беседы и тем самым располагает собеседника к высказыванию	внимательный
Слушатель своим внешним и внутренним безучастием к беседе вызывает у собеседника апатию и побуждает его к уклонению от основных идей беседы	пассивный
Слушатель своим поведением не только закрывает себе доступ к пониманию собеседника, но и возбуждает у него негативные реакции, наталкивающие последнего на ответные негативные действия	агрессивный
	активный

5. Соответствие понятия между группой мотивационных побуждений личности и ее характеристикой
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

справляться с физическими объектами, людьми или идеями, манипулировать ими или организовывать их	Мотивация к достижениям
стремление некоторых индивидов к установлению социальных связей с другими людьми	Мотивация принадлежности к группе
стремление быть лучшим в чем-либо, ориентация на высокие результаты и качество	Мотивация компетентности
стремление воздействовать на людей и на развитие ситуации	

6. Соответствие понятия между группой мотивационных побуждений личности и ее характеристикой
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Складывание конфликтной ситуации.
2. Осознание сторонами возникших противоречий.
3. Проявление конфликтного поведения.
4. Углубление и развитие конфликта.

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)

1. План, который вы составляете и реализуете, чтобы стать лучше с точки зрения того, кто вы есть и на что вы способны - личного развития

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ цель

2. Количество основных областей личного развития

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

+ 5

3. Количество вариантов личностной карьеры по мнению С.В. Офицера

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

+ 9

4. Группа сотрудников, которые потенциально способны к руководящей деятельности, отвечают требованиям, предъявляемым должностью, прошли отбор и квалификационную подготовку, реализуют намеченные цели по личностного росту, но еще не назначены на должность – это кадровый

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

резерв

5. Элемент кадрового менеджмента, реализуемый последовательную смену профессиональных обязанностей, поочередное пребывание в той или иной должности с целью освоения работником смежных профессий, различных функций, специфики и технологии принятия решений– это..... кадров

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ротация

ИД-4 - Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Осуществляя оценку эффективности решений, проводится основной контроль по стадиям

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

фактический

+текущий

+предварительный

финансовый

2.Проводя оценку кадрового потенциала для эффективных решений, необходимо исполнять виды работ:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

планирование потребности в персонал

выработка кадровой стратегии

+анализ уровня заработной платы

+анализ текучести кадров

3.В менеджменте проводя оценку эффективности решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений, в соответствии с принципом...

+коллегальности

системности

единоначалия

сочетания прав, обязанностей и ответственности

4. В менеджменте проводится выбор оценки методов управления для эффективности решений, которые базируются на материальных интересах людей – это..... методы

административные
социально-психологические
социально-экономические
+экономические

5. В менеджменте проводится выбор организационно-распорядительных методов управления для эффективности решений, которые имеют недостатки
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
денежные штрафные санкции в виде снижения премий
+усиление пассивности подчиненных
+скрытое неповиновение
ухудшение психологического климата коллектива

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

1. Соответствие вида применения оценки эффективности организационно-управленческих решений и их характеристики

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

организационная эффективность управленческого решения	это результат достижения организационных целей меньшим числом работников или за меньшее время
экономическая эффективность управленческого решения	это соотношение стоимости прибавочного продукта, полученного в результате реализации конкретного управленческого решения, и затрат на его разработку и реализацию
социальная эффективность управленческого решения	факт достижения целей для большего количества работников за более короткое время меньшим числом работников, с меньшими финансовыми затратами
	это результат достижения стратегических целей большим числом работников или за большее время

2. Установите правильную последовательность стадий проведения оценки эффективности решения и реализации

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. выбор альтернативы
2. согласование решения
3. управление реализацией решений
4. контроль реализации решений
5. оценка результатов решения

3. Установите соответствие между выбранными элементами мотивации, для обеспечения эффективного решения, и их содержанием

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Мотивация целями	пробуждение в сотруднике сознания того, что достижение целей принесет всему коллективу организации или подразделения определенные блага
Мотивация участием в делах организации	предоставление работникам права голоса при решении ряда проблем, прежде всего, социального характера
Мотивация обогащением труда	предоставление работникам более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы
	предоставление работникам права подписания документов, в разработке которых они принимали участие

4. Установите правильную последовательность этапов осуществления оценки управленческого решения

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. давление и побуждение
2. посредничество и переориентация внимания
3. диагностика и осознание проблемы
4. нахождение нового решения и обязательства по его выполнению
5. эксперименты и выявление

5 Установите соответствие между видом управленческого решения по характеру и лицом, имеющим полномочия для его принятия с целью обеспечения их эффективного и результативного исполнения
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Оперативно-распорядительное решение	начальник отдела
Хозяйственно-руководящее решение	директора предприятия
Нормативное решение	Президент РФ
	работник склада

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)

1. В процессе анализа информации выбран метод для принятия управленческих решений «6-5-3». Сколько вариантов решений формируется по окончании процедуры 6-5-3.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

108

2. Ожидаемый результат осуществления оценки результативности решения оперативных и стратегических задач, полученный в результате каких-либо действий

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ эффект

3. Вариант осуществления оценки эффективности и результативности решения оперативных и стратегических задач, позволяющий решить проблему наилучшим образом в определенном критерии смысле или построить наилучшую систему в определенном критерии смысле

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+оптимальный

4. Правительство планирует в текущем году позволить создание дополнительных совместных предприятий по производству оборудования для одной отрасли экономики, с целью эффективного и результативного исполнения принятых решений. Какова доля отечественных предприятий до принятия решения о создании новых предприятий. Сейчас функционирует 16 предприятий, 5 из которых созданы с участием иностранного капитала, а планируемое число вновь создаваемых предприятий – 2

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

70

5. Проведите оценку результативности принятия управленческого решения. Двое частных производителей, приняли решение, запекать яблоки для продажи в местном супермаркете. Они и трое их служащих тратят 50 часов в день, изготавливая 150 порций. Определите их производительность.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

3

4. 3 ОПК-4 Способен применять нормативные правовые акты в сфере экологии и природопользования, нормы профессиональной этики

ИД-2 - использует нормы профессиональной этики в своей профессиональной деятельности

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Методы повышения социальной эффективности управленческих решений

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

сокращение затрат предприятия

повышение пропускающей способности оборудования

+ благотворительность

+ расширение социального пакета компании

2. Психологическая эффективность управленческого решения выражается в достижении таких целей организации

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

сокращение загрязняющих выбросов в окружающую среду

ускорение управленческих процессов в организации

+ улучшение психологического климата в коллективе

+ рост мотивации работников

3. К методам повышения социальной эффективности управленческих решений относят

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

сокращение затрат предприятия

повышение пропускающей способности оборудования

+ благотворительность

+ расширение социального пакета компании

4. Эффективность решения формируется на стадии

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

утверждения

+ реализации

+ разработки

замысла

5. Рациональное решение – это

+ выбор, подкреплённый результатами объективного анализа

метод оценки затрат и выгод

метод относительной прибыльности предприятия

вид производственного процесса

6. К общему показателю эффективности управления относят:

результативность управленческого труда

оптимальность системы управления

+ достижение объектом управления поставленных целей при наименьших затратах

оперативность системы управления

7. В соответствии с принципом _____ реализуется выработка коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений.

сочетания прав, обязанностей и ответственности

+ коллегиальности

системности

единоначалия

8. Под критериями принятия решения понимают

альтернативный вариант решения проблемы

+ стандарты, по которым следует оценивать альтернативные варианты выбора

способ действий при принятии решения

обдуманный вывод о необходимости осуществить какое-либо действие

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

1. Соответствие характеристики для каждого метода измерения экономической эффективности
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Предполагает анализ рыночной стоимости управленческого решения и затрат путем анализа вариантов управленческого решения для одного и того же типа объекта, разработанных и реализованных примерно в одинаковых условиях	Косвенный метод
Основан на расчете эффективности производства в целом	Метод по конечным результатам
Основан на оценке непосредственного эффекта от управленческого решения при достижении целей, реализации функций, методов	Метод по непосредственным результатам

	деятельности
	Индексный метод

2. Соответствие для каждого этапа успешного управления организационными изменениями и их характеристики:

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Давление внешних факторов (возросшая конкуренция, изменения в экономике и др.) должны побуждать руководителей к проведению изменений	Давление и побуждение
Появляется необходимость в использовании посреднических услуг, консультантов	Посредничество и переориентация внимания
На этом этапе руководство собирает соответствующую информацию	Диагностика и осознание проблемы
	Нахождение нового решения и обязательства по его выполнению

3. Соответствие определения и их характеристики:

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Лицо, генерирующее идеи или собирающее и передающее информацию	Отправитель
Собственно информация, закодированная с помощью набора символов	Сообщение
Средство передачи различной информации	Канал
	Получатель

4. Последовательность этапов процесса принятия решения

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. анализ ситуации и идентификация проблемы
2. определение критериев выбора и разработка альтернатив
3. выбор альтернативы и согласование решения
4. управление реализацией
5. контроль и оценка результатов

5. Последовательность стадии технологии экспертных методов разработки управленческих решений

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Формирование группы экспертов
2. Ознакомление экспертов с проблемой
3. Организация экспертизы и выявление мнений экспертов
4. Анализ мнений экспертов
5. Оценка результатов экспертов

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)

1.Результат, полученный в результате каких-либо действий

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+эффект

2.Результат мыслительной деятельности человека, приводящий к какому-либо выводу и необходимым действиям

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ решение

3. Процесс изучения качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего – это ... кадров

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+ отбор

4. Возможное минимальное значение коэффициента децентрализации решения

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

0

5. Коэффициент относительной важности на одном уровне при построении «дерева целей» равен

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦЕЛЫМ ЧИСЛОМ

1