

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Факультет экономики и управления в АПК
Кафедра организации производства и менеджмента

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
текущего контроля/промежуточной аттестации обучающихся при освоении
ОПОП ВО, реализующей ФГОС ВО

по дисциплине

«Менеджмент»

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) образовательной программы
Информационные технологии в агробизнесе

Очная, заочная формы обучения

Санкт-Петербург
2023

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 1

№	Формируемые компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочное средство
1.	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Знать как формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; Уметь формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; Владеть навыками формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	Раздел 1. Теория организации. Раздел 2. Теория управления. Раздел 3. Функции менеджмента.	Устный опрос, тест, реферат
2.	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ИУК-3.1 понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде Знать как эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. Уметь эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. Владеть навыками эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. ИУК-3.2 понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности Знать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми	Раздел 1. Теория организации. Раздел 2. Теория управления. Раздел 3. Функции менеджмента.	Устный опрос, тест, реферат

	взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. Уметь эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. Владеть навыками эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата. Знать как анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата. Уметь анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата. Владеть навыками анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата. ИУК-3.4 эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды Знать как эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды Уметь эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. Владеть навыками эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды		
3.	ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп. ИОПК-9.2. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала. Знать как осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе	Раздел 1. Теория организации. Раздел 2. Теория управления. Раздел 3. Функции менеджмента.	Устный опрос, тест, реферат

	реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала. Уметь осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала. Владеть навыками осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала. ИОПК-9.3. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений. Знать как проводить презентаций, переговоров, публичных выступлений. Уметь проводить презентаций, переговоров, публичных выступлений. Владеть навыками проводить презентаций, переговоров, публичных выступлений.		
--	--	--	--

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Реферат/ доклад	Форма контроля, используемая для привития студенту навыков краткого, грамотного и лаконичного представления собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос	Средство для проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект вопросов

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 3

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворит ельно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений					
ИУК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение					
Знать как формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
навыками формулировать в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат

	место грубые ошибки				
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
ИУК-3.1 понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде					
Знать как эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат
ИУК-3.2 понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности					
Знать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует,	Уровень знаний ниже минимальных требований,	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Устный опрос, тест, реферат

учитывает их в своей деятельности.	имели место грубые ошибки		несколько негрубых ошибок		
Уметь эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат
ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата					
Знать как анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены	Устный опрос, тест, реферат

	место грубые ошибки	задания, но не в полном объеме	объеме, но некоторые с недочетами	все задания в полном объеме	
Владеть методами личного навыками анализировать возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат
ИУК-3.4 эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды					
Знать как эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат

обсуждении результатов работы команды	место грубые ошибки	некоторыми недочетами			
ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.					
ИОПК-9.2 Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.					
Знать как осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Устный опрос, тест, реферат
Уметь осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками осуществлять взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат
ИОПК-9.3 Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений					
Знать как проводить презентаций, переговоров, публичных выступлений	Уровень знаний ниже минимальных	Минимально допустимый уровень знаний, допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Уровень знаний в объеме, соответствующем	Устный опрос, тест,

	требований, имели место грубые ошибки	много негрубых ошибок	программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	программе подготовки, без ошибок.	реферат
Уметь проводить презентации, переговоров, публичных выступлений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Устный опрос, тест, реферат
Владеть навыками проводить презентации, переговоров, публичных выступлений.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Устный опрос, тест, реферат

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Темы устного опроса по дисциплине «Менеджмент»

Темы для оценки компетенции

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

ИУК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

ИУК-3.1 понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

ИУК-3.2 понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.

ИУК-3.4 эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ИОПК-9.2. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.

ИОПК-9.3. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

Раздел 1. Теория организации.

1. Система управления: структура, элементы и содержание.
2. Организация как объект менеджмента.
3. Управление личностью.
4. Государственное и корпоративное управление.
5. Управленческие решения.
6. В каких двух значениях может употребляться термин "организация"?
7. Что представляет собой организация как процесс и как объект?
8. Назовите основные методы исследования организаций.
9. Что называется формальной и неформальной организацией?
10. Что называется системой? Перечислите основные системные свойства и принципы.
11. Что такое состояние системы? Какие системы называются открытыми?
12. Что такое управляемая система? В чем разница между линейными и нелинейными системами?
13. Объясните различия стационарных и нестационарных систем. Организации – это стационарные или нестационарные системы? Обоснуйте свой ответ.
14. Какие факторы составляют внешнюю и внутреннюю среду организации?

15. Что понимается под термином "движение системы"? Приведите пример движения организационной системы.
16. Что теория организации называет законами (системными законами) организации?
17. В чем состоят принципы обратной связи, оптимальности, соответствия, развития в организации?
18. Объясните смысл понятия "жизненный цикл организации" (ЖЦО).
19. Что называется формальной организацией?
20. Что такое социальная организация?
21. Как влияют на организацию различные сочетания социальных и экономических связей?
22. Какие организации называются коммерческими? Что такое организационно-правовая форма?
23. Объясните такую форму взаимодействия хозяйственных организаций, как франчайзинг.
24. На чем базируется проектирование организационной структуры?

Раздел 2. Теория управления.

1. Сущность и основные понятия менеджмента.
2. Основные категории менеджмента.
3. Принципы эффективного менеджмента.
4. Истоки современного менеджмента.
5. Школа науки управления.
1. Назовите исторические предпосылки возникновения управленческой мысли.
2. Перечислите этапы "управленческих революций".
3. Как классифицируются научные направления менеджмента?
4. В чем состоит вклад в научный менеджмент Ф. Тейлора?
5. Как школа научного менеджмента связана с именем Г. Форда? В чем состоял его вклад в развитие идей школы? Как вы думаете, за что подвергались критике условия труда на заводах Г. Форда?
6. В чем состоит вклад в науку об управлении А. Файоля?
7. В чем состоит вклад в науку об управлении П. Дюкера?
8. Дайте общую характеристику гуманитарному направлению менеджмента.
9. Что такое хоторнский эффект (Hawthorne effect)?
10. Объясните сущность системного подхода к менеджменту.
11. Объясните сущность ситуационного подхода к менеджменту.
12. Объясните сущность процессного подхода к менеджменту.
13. Вспомните основные положения теорий X и Y, предложенных американским ученым Дугласом. Мак-Грегором. Какие идеи кажутся вам более правильными и соответствующим современным условиям?

Раздел 3. Функции менеджмента.

1. Понятие и виды функций менеджмента.
2. Содержание процесса управления инновациями.
3. Состав и содержание социально-психологических функций менеджмента.
4. Состав и содержание технологических функций менеджмента.
5. Эффективность технологии управления.
6. Назовите российских ученых, внесших вклад в развитие менеджмента в России.
7. Что такое «менеджмент»? Дайте определение понятию «управление».
8. Кого можно называть менеджером?

9. Какие уровни управления организацией вы знаете?
10. Назовите методы управления.
11. Назовите функции и принципы управления.
12. Приведите примеры видов менеджмента исходя из отраслевой и функциональной специфики.
13. В чем состоят различия понятий «предприниматель» и «менеджер»?
14. Перечислите основные компетенции менеджеров.
15. Перечислите роли менеджеров по Г. Минцбергу.
16. В чем состоят основные различия японского и американского менеджмента?

4.1.2. Тесты

Тестовые задания для оценки компетенции

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

ИУК-2.1 формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.

Задание 1: Установите соответствие между типами организационных структур и их характеристиками.

Тип структуры	Характеристика
1. Линейная	А) Четкая иерархия, прямое подчинение, простота управления
2. Функциональная	В) Разделение по функциям (маркетинг, финансы, производство и т.д.)
3. Матричная	С) Сочетание функционального и проектного управления, двойное подчинение
4. Дивизиональная	Д) Деление по продуктам, регионам или клиентам, высокая автономность подразделений

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – Д

Задание 2: Установите соответствие между школами управления и их основными идеями.

Школа управления	Основная идея
1. Классическая школа	А) Упор на научные методы управления, стандартизацию и эффективность
2. Школа человеческих отношений	В) Важность социальных факторов, мотивации и лидерства в управлении
3. Системный подход	С) Рассмотрение организации как системы, взаимодействующей с внешней средой
4. Ситуационный подход	Д) Управление зависит от конкретной ситуации и внешних условий

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – Д

Задание 3: Установите соответствие между функциями менеджмента и их содержанием.

Функция менеджмента	Содержание
1. Планирование	А) Определение целей и путей их достижения

Функция менеджмента	Содержание
2. Организация	В) Распределение ресурсов и задач, создание структуры управления
3. Мотивация	С) Стимулирование сотрудников к достижению целей
4. Контроль	Д) Оценка результатов деятельности и корректировка планов

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – D

Задание 4: Установите соответствие между типами организационных культур и их характеристиками.

Тип организационной культуры	Характеристика
1. Клановая культура	А) Акцент на командной работе, гибкости и внутренней интеграции
2. Адхократическая культура	В) Ориентация на инновации, творчество и адаптацию к изменениям
3. Рыночная культура	С) Фокус на конкуренции, достижении результатов и внешнем позиционировании
4. Иерархическая культура	Д) Структурированность, контроль и стабильность

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – D

Задание 5: Установите правильную последовательность этапов жизненного цикла организации по модели И. Адизеса.

1. Старение
2. Расцвет
3. Юность
4. Младенчество
5. Стабилизация

Ответ:

4 → 3 → 2 → 5 → 1

Задание 6: Установите правильную последовательность этапов процесса управления.

1. Планирование
2. Организация
3. Мотивация
4. Контроль

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4

Задание 7: Установите правильную последовательность этапов процесса планирования.

1. Определение целей
2. Анализ внешней и внутренней среды
3. Разработка стратегии
4. Реализация плана
5. Контроль выполнения

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 8: Установите правильную последовательность этапов формирования организационной структуры.

1. Определение целей и задач организации
2. Анализ внешней и внутренней среды
3. Разделение труда и специализация
4. Формирование подразделений и определение их функций
5. Установление связей между подразделениями

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 9: Какой из перечисленных принципов управления наиболее важен для обеспечения эффективности организации в условиях быстрых изменений внешней среды?

- A) Централизация власти
- B) Жесткая иерархия
- C) Гибкость и адаптивность
- D) Унификация процессов

Ответ: C) Гибкость и адаптивность

Обоснование: В условиях быстрых изменений внешней среды организация должна быстро адаптироваться к новым условиям, что требует гибкости в управлении и способности оперативно реагировать на изменения.

Задание 10: Какой из перечисленных стилей руководства наиболее эффективен в условиях кризиса?

- A) Авторитарный
- B) Демократический
- C) Либеральный
- D) Пассивный

Ответ: A) Авторитарный

Обоснование: В условиях кризиса требуется быстрое принятие решений и четкое управление, что лучше обеспечивается авторитарным стилем руководства.

Задание 11: Какая из перечисленных функций менеджмента является наиболее важной на этапе запуска нового проекта?

- A) Контроль
- B) Мотивация
- C) Планирование
- D) Организация

Ответ: C) Планирование

Обоснование: На этапе запуска нового проекта важно определить цели, ресурсы и пути их достижения, что является основной задачей планирования.

Задание 12: Какой из перечисленных типов организационных структур наиболее подходит для компании, занимающейся разработкой инновационных IT-продуктов?

- A) Линейная
- B) Функциональная
- C) Матричная
- D) Дивизиональная

Ответ: C) Матричная

Обоснование: Матричная структура позволяет эффективно управлять проектами, привлекая специалистов из разных функциональных отделов, что особенно важно для разработки инновационных IT-продуктов, где требуется гибкость и междисциплинарное взаимодействие.

Задание 13: Какие из перечисленных факторов влияют на выбор организационной структуры? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Размер организации
- B) Технологии, используемые в организации
- C) Личные предпочтения руководителя
- D) Внешняя среда (конкуренция, законодательство и т.д.)

Ответ: A, B, D

Обоснование:

- **Размер организации (A):** Чем крупнее организация, тем сложнее ее структура, так как требуется больше уровней управления.
- **Технологии (B):** Используемые технологии влияют на организацию процессов и, соответственно, на структуру.
- **Внешняя среда (D):** Изменения в конкурентной среде, законодательстве и других внешних факторах требуют адаптации структуры.
- **Личные предпочтения руководителя (C):** Не являются объективным фактором, так как структура должна быть ориентирована на эффективность, а не на личные интересы.

Задание 14: Какие из перечисленных функций относятся к основным функциям управления? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Планирование
- B) Маркетинг
- C) Контроль
- D) Мотивация

Ответ: A, C, D

Обоснование:

- **Планирование (A):** Определение целей и путей их достижения.
- **Контроль (C):** Оценка достижения целей и корректировка действий.
- **Мотивация (D):** Стимулирование сотрудников к достижению целей.
- **Маркетинг (B):** Не является основной функцией управления, это отдельная область деятельности.

Задание 15: Какие из перечисленных действий относятся к функции организации? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Распределение задач между сотрудниками
- B) Разработка стратегии развития компании
- C) Создание организационной структуры
- D) Контроль выполнения задач

Ответ: A, C

Обоснование:

- **Распределение задач между сотрудниками (A):** Это часть функции организации, так как связано с распределением ресурсов и задач.
- **Создание организационной структуры (C):** Это также относится к функции организации, так как предполагает формирование структуры управления.
- **Разработка стратегии развития компании (B):** Относится к функции планирования.
- **Контроль выполнения задач (D):** Относится к функции контроля.

Задание 16: Какие из перечисленных факторов влияют на эффективность организационной структуры? (Выберите несколько вариантов.)

- А) Четкость распределения обязанностей
- В) Уровень централизации управления
- С) Личные предпочтения сотрудников
- Д) Наличие обратной связи между подразделениями

Ответ: А, В, Д

Обоснование:

- **Четкость распределения обязанностей (А):** Позволяет избежать дублирования функций и повышает ответственность сотрудников.
- **Уровень централизации управления (В):** Влияет на скорость принятия решений и гибкость организации.
- **Наличие обратной связи между подразделениями (Д):** Способствует координации и улучшению взаимодействия.
- **Личные предпочтения сотрудников (С):** Не являются объективным фактором эффективности организационной структуры.

Задание 17: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет матричная организационная структура. Приведите пример ситуации, в которой ее использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Матричная структура сочетает в себе функциональное и проектное управление, что позволяет эффективно использовать ресурсы и специалистов для решения конкретных задач.

Преимущества:

- Гибкость и адаптивность.
- Эффективное использование человеческих ресурсов.
- Возможность одновременной работы над несколькими проектами.

Недостатки:

- Двойное подчинение может вызывать конфликты.
- Сложность координации и управления.
- Высокие требования к квалификации сотрудников.

Пример ситуации: Матричная структура эффективна в IT-компаниях, где одновременно разрабатываются несколько проектов, и требуется привлечение специалистов из разных отделов (например, программистов, тестировщиков, дизайнеров).

Задание 18: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет демократический стиль руководства. Приведите пример ситуации, в которой его использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Демократический стиль руководства предполагает участие сотрудников в принятии решений и учет их мнений.

Преимущества:

- Повышение мотивации и удовлетворенности сотрудников.
- Лучшее использование творческого потенциала команды.
- Улучшение качества решений за счет коллективного обсуждения.

Недостатки:

- Замедление процесса принятия решений.
- Возможность конфликтов и разногласий в команде.
- Неэффективность в условиях, требующих быстрых решений.

Пример ситуации: Демократический стиль эффективен в проектных командах, где важно учитывать мнения всех участников для достижения наилучшего результата, например, при разработке нового программного продукта.

Задание 19: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет функция контроля в менеджменте. Приведите пример ситуации, в которой контроль играет ключевую роль.

Пример ответа:

Функция контроля в менеджменте предполагает оценку результатов деятельности и корректировку планов для достижения целей.

Преимущества:

- Обеспечение достижения целей.
- Выявление и устранение отклонений от плана.
- Повышение эффективности использования ресурсов.

Недостатки:

- Возможность излишнего контроля, который может демотивировать сотрудников.
- Затраты времени и ресурсов на проведение контроля.
- Риск возникновения конфликтов из-за контроля.

Пример ситуации: Контроль играет ключевую роль в проектах с жесткими сроками и бюджетом, например, при разработке программного обеспечения, где важно своевременно выявлять отклонения от плана и корректировать действия.

Задание 20: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет дивизиональная организационная структура. Приведите пример ситуации, в которой ее использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Дивизиональная структура предполагает деление организации на подразделения по продуктам, регионам или клиентам, каждое из которых operates как самостоятельная единица.

Преимущества:

- Высокая гибкость и адаптивность к изменениям на рынке.
- Лучшее удовлетворение потребностей конкретных клиентов или регионов.
- Возможность быстрого реагирования на изменения в отдельных сегментах.

Недостатки:

- Дублирование функций и ресурсов в разных подразделениях.
- Высокие затраты на управление.
- Сложность координации между подразделениями.

Пример ситуации: Дивизиональная структура эффективна в крупных компаниях, работающих на международных рынках, где необходимо учитывать специфику разных регионов, например, в IT-корпорациях, выпускающих продукты для разных стран.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

ИУК-3.1 понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

ИУК-3.2 понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

ИУК-3.3 анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.

ИУК-3.4 эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

Задание 1: Установите соответствие между подходами к управлению и их основными принципами.

Подход к управлению	Основной принцип
1. Научный подход	A) Оптимизация процессов через анализ и стандартизацию
2. Процессный подход	B) Управление как непрерывный цикл взаимосвязанных функций
3. Системный подход	C) Рассмотрение организации как части внешней среды и внутренних подсистем
4. Ситуационный подход	D) Управление зависит от конкретных обстоятельств и условий

Ответы:

1 – A, 2 – B, 3 – C, 4 – D

Задание 2: Установите соответствие между функциями менеджмента и их ключевыми инструментами.

Функция менеджмента	Ключевой инструмент
1. Планирование	A) SWOT-анализ, дерево целей, бюджетирование
2. Организация	B) Организационная структура, должностные инструкции, делегирование полномочий
3. Мотивация	C) Система вознаграждений, обратная связь, программы развития персонала
4. Контроль	D) KPI, отчеты, аудит, корректирующие действия

Ответы:

1 – A, 2 – B, 3 – C, 4 – D

Задание 3: Установите соответствие между типами организационных структур и их примерами.

Тип структуры	Пример
1. Линейная	A) Малое предприятие с прямым подчинением сотрудников руководителю
2. Функциональная	B) Крупная компания с отделами маркетинга, финансов и производства
3. Матричная	C) IT-компания, где сотрудники одновременно работают над несколькими проектами
4. Дивизиональная	D) Международная корпорация с региональными подразделениями

Ответы:

1 – A, 2 – B, 3 – C, 4 – D

Задание 4: Установите соответствие между стилями управления и их характеристиками.

Стиль управления	Характеристика
1. Авторитарный	A) Руководитель принимает решения единолично, сотрудники выполняют указания
2. Демократический	B) Руководитель учитывает мнения сотрудников, решения принимаются коллегиально
3. Либеральный	C) Руководитель предоставляет сотрудникам свободу действий, минимально вмешиваясь
4. Трансформационный	D) Руководитель вдохновляет сотрудников на изменения и инновации

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – D

Задание 5: Установите правильную последовательность этапов процесса принятия управленческих решений.

1. Идентификация проблемы
2. Сбор и анализ информации
3. Разработка альтернативных решений
4. Выбор оптимального решения
5. Реализация и контроль

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 6: Установите правильную последовательность этапов функции контроля.

1. Установление стандартов и критериев
2. Измерение фактических результатов
3. Сравнение результатов с планом
4. Анализ отклонений
5. Корректирующие действия

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 7: Установите правильную последовательность этапов формирования организационной культуры.

1. Формирование ценностей и норм
2. Подбор сотрудников, разделяющих ценности
3. Закрепление культуры через rituals и традиции
4. Адаптация новых сотрудников к культуре
5. Развитие и изменение культуры в соответствии с внешними условиями

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 8: Установите правильную последовательность этапов стратегического управления.

1. Анализ внешней и внутренней среды
2. Формулирование миссии и целей
3. Разработка стратегии
4. Реализация стратегии
5. Оценка и контроль выполнения стратегии

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 9: Какой из перечисленных подходов к управлению наиболее подходит для организации, работающей в условиях высокой неопределенности внешней среды?

- А) Классический подход
- В) Процессный подход
- С) Ситуационный подход
- D) Научный подход

Ответ: С) Ситуационный подход

Обоснование: Ситуационный подход предполагает адаптацию управления к конкретным условиям, что особенно важно в условиях высокой неопределенности, когда стандартные методы могут быть неэффективны.

Задание 10: Какая из перечисленных функций менеджмента является наиболее важной на этапе внедрения нового программного продукта на рынок?

- A) Планирование
- B) Организация
- C) Мотивация
- D) Контроль

Ответ: B) Организация

Обоснование: На этапе внедрения нового продукта важно правильно распределить задачи между командами, обеспечить ресурсы и скоординировать действия, что является основной задачей функции организации.

Задание 11: Какой из перечисленных типов организационных структур наиболее подходит для стартапа, разрабатывающего инновационный продукт?

- A) Линейная
- B) Функциональная
- C) Матричная
- D) Проектная

Ответ: D) Проектная

Обоснование: Проектная структура позволяет сконцентрировать ресурсы на конкретной задаче (разработке продукта), обеспечивает гибкость и быстрое принятие решений, что критически важно для стартапов.

Задание 12: Какой из перечисленных стилей управления наиболее подходит для ИТ-компании, работающей в условиях высокой конкуренции и быстрых изменений?

- A) Авторитарный
- B) Демократический
- C) Либеральный
- D) Трансформационный

Ответ: D) Трансформационный

Обоснование: Трансформационный стиль управления способствует инновациям, быстрой адаптации к изменениям и мотивации сотрудников, что критически важно в условиях высокой конкуренции и динамичной среды ИТ-индустрии.

Задание 13: Какие из перечисленных факторов влияют на эффективность управленческих решений? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Качество информации
- B) Время принятия решения
- C) Личные предпочтения руководителя
- D) Участие сотрудников в процессе принятия решений

Ответ: A, B, D

Обоснование:

- **Качество информации (A):** Чем точнее и полнее информация, тем более обоснованным будет решение.
- **Время принятия решения (B):** Своевременность принятия решения влияет на его эффективность.
- **Участие сотрудников в процессе принятия решений (D):** Позволяет учесть разные точки зрения и повысить качество решения.
- **Личные предпочтения руководителя (C):** Не являются объективным фактором эффективности решений.

Задание 14: Какие из перечисленных факторов влияют на выбор организационной структуры? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Стратегия организации
- B) Размер организации
- C) Личные предпочтения топ-менеджмента
- D) Уровень неопределенности внешней среды

Ответ: A, B, D

Обоснование:

- **Стратегия организации (A):** Определяет цели и задачи, которые влияют на структуру.
- **Размер организации (B):** Чем крупнее организация, тем сложнее ее структура.
- **Уровень неопределенности внешней среды (D):** В условиях высокой неопределенности требуется более гибкая структура.
- **Личные предпочтения топ-менеджмента (C):** Не являются объективным фактором выбора структуры.

Задание 15: Какие из перечисленных действий относятся к функции мотивации? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Разработка системы премирования
- B) Проведение тренингов для сотрудников
- C) Установление KPI для подразделений
- D) Создание комфортных условий труда

Ответ: A, B, D

Обоснование:

- **Разработка системы премирования (A):** Стимулирует сотрудников к достижению целей.
- **Проведение тренингов для сотрудников (B):** Способствует профессиональному развитию и повышению мотивации.
- **Создание комфортных условий труда (D):** Влияет на удовлетворенность сотрудников и их желание работать.
- **Установление KPI для подразделений (C):** Относится к функции контроля, а не мотивации.

Задание 16: Какие из перечисленных факторов влияют на эффективность управления? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Компетентность руководителя
- B) Организационная культура
- C) Уровень технологического развития
- D) Личные предпочтения сотрудников

Ответ: A, B, C

Обоснование:

- **Компетентность руководителя (A):** Влияет на качество принимаемых решений и управление командой.
- **Организационная культура (B):** Определяет нормы поведения и взаимодействия в организации.
- **Уровень технологического развития (C):** Влияет на эффективность процессов и возможность внедрения инноваций.
- **Личные предпочтения сотрудников (D):** Не являются объективным фактором эффективности управления.

Задание 17: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет процессный подход к управлению. Приведите пример ситуации, в которой его использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Процессный подход рассматривает управление как непрерывный цикл взаимосвязанных функций (планирование, организация, мотивация, контроль).

Преимущества:

- Обеспечивает системность и последовательность в управлении.
- Позволяет четко определить этапы управления и их взаимосвязь.
- Упрощает анализ и улучшение процессов.

Недостатки:

- Может быть излишне формализованным.
- Не учитывает специфику конкретных ситуаций.
- Требуется значительных ресурсов для внедрения и поддержания.

Пример ситуации: Процессный подход эффективен в крупных организациях с четко структурированными процессами, например, в IT-компаниях, разрабатывающих программное обеспечение, где важно соблюдение этапов разработки и контроля качества.

Задание 18: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет функция планирования в менеджменте. Приведите пример ситуации, в которой планирование играет ключевую роль.

Пример ответа:

Функция планирования предполагает определение целей, задач и путей их достижения.

Преимущества:

- Обеспечивает четкое понимание целей и направлений деятельности.
- Позволяет эффективно распределить ресурсы.
- Снижает риски за счет предварительного анализа возможных проблем.

Недостатки:

- Требуется времени и ресурсов для разработки планов.
- Может быть излишне формализованным, что снижает гибкость.
- Планы могут устаревать из-за изменений внешней среды.

Пример ситуации: Планирование играет ключевую роль в стартапах, где важно четко определить цели, этапы разработки продукта и распределить ограниченные ресурсы для достижения успеха на рынке.

Задание 19: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет функциональная организационная структура. Приведите пример ситуации, в которой ее использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Функциональная структура предполагает деление организации на отделы по функциям (маркетинг, финансы, производство и т.д.).

Преимущества:

- Высокая специализация сотрудников.
- Четкое распределение обязанностей.
- Эффективное использование ресурсов в рамках каждой функции.

Недостатки:

- Медленное принятие решений из-за вертикальной иерархии.
- Слабая координация между отделами.
- Ограниченная гибкость в условиях изменений.

Пример ситуации: Функциональная структура эффективна в стабильных отраслях с предсказуемыми условиями, например, в производственных компаниях, где важна четкая специализация и контроль над процессами.

Задание 20: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет демократический стиль управления. Приведите пример ситуации, в которой его использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Демократический стиль управления предполагает участие сотрудников в принятии решений и учет их мнений.

Преимущества:

- Повышение мотивации и удовлетворенности сотрудников.
- Лучшее использование творческого потенциала команды.
- Улучшение качества решений за счет коллективного обсуждения.

Недостатки:

- Замедление процесса принятия решений.
- Возможность конфликтов и разногласий в команде.
- Неэффективность в условиях, требующих быстрых решений.

Пример ситуации: Демократический стиль эффективен в проектных командах, где важно учитывать мнения всех участников для достижения наилучшего результата, например, при разработке нового программного продукта.

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ИОПК-9.2. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.

ИОПК-9.3. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

Задание 1: Установите соответствие между функциями менеджмента и их ключевыми задачами.

Функция менеджмента	Ключевая задача
1. Планирование	А) Определение целей, стратегий и ресурсов для их достижения
2. Организация	В) Распределение задач, создание структуры и обеспечение ресурсами
3. Мотивация	С) Создание условий для вовлеченности и высокой производительности сотрудников
4. Контроль	Д) Оценка результатов, выявление отклонений и корректировка действий

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – Д

Задание 2: Установите соответствие между типами организационных структур и их характеристиками.

Тип структуры	Характеристика
1. Линейная	А) Четкая иерархия, прямое подчинение, простота управления
2. Функциональная	В) Разделение по функциям (маркетинг, финансы, производство и т.д.)
3. Матричная	С) Сочетание функционального и проектного управления, двойное подчинение
4. Сетевая	Д) Гибкая структура, основанная на взаимодействии независимых организаций

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – D

Задание 3: Установите соответствие между подходами к управлению и их ключевыми принципами.

Подход к управлению	Ключевой принцип
1. Научный подход	А) Оптимизация процессов через анализ и стандартизацию
2. Административный подход	В) Четкая иерархия, разделение труда и дисциплина
3. Гуманистический подход	С) Учет человеческого фактора, мотивация и лидерство
4. Ситуационный подход	Д) Управление зависит от конкретных обстоятельств и условий

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – D

Задание 4: Установите соответствие между функциями менеджмента и их ключевыми инструментами.

Функция менеджмента	Ключевой инструмент
1. Планирование	А) SWOT-анализ, дерево целей, бюджетирование
2. Организация	В) Организационная структура, должностные инструкции, делегирование полномочий
3. Мотивация	С) Система вознаграждений, обратная связь, программы развития персонала
4. Контроль	Д) KPI, отчеты, аудит, корректирующие действия

Ответы:

1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – D

Задание 5: Установите правильную последовательность этапов функции мотивации.

1. Изучение потребностей сотрудников
2. Разработка системы стимулирования
3. Внедрение мотивационных программ
4. Оценка эффективности мотивации
5. Корректировка мотивационной системы

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 6: Установите правильную последовательность этапов процесса организационного проектирования.

1. Анализ целей и задач организации
2. Определение ключевых процессов и функций
3. Разработка организационной структуры
4. Распределение полномочий и ответственности
5. Оценка и корректировка структуры

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 7: Установите правильную последовательность этапов процесса стратегического управления.

1. Анализ внешней и внутренней среды

2. Формулирование миссии и целей
3. Разработка стратегии
4. Реализация стратегии
5. Оценка и контроль выполнения стратегии

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 8: Установите правильную последовательность этапов функции контроля.

1. Установление стандартов и критериев
2. Измерение фактических результатов
3. Сравнение результатов с планом
4. Анализ отклонений
5. Корректирующие действия

Ответ:

1 → 2 → 3 → 4 → 5

Задание 9: Какая из перечисленных функций менеджмента является наиболее важной на этапе кризиса в организации?

- A) Планирование
- B) Организация
- C) Мотивация
- D) Контроль

Ответ: D) Контроль

Обоснование: В условиях кризиса важно оперативно выявлять отклонения от плана, анализировать причины и принимать корректирующие меры, что является основной задачей функции контроля.

Задание 10: Какой из перечисленных типов организационных структур наиболее подходит для компании, занимающейся разработкой инновационных IT-продуктов?

- A) Линейная
- B) Функциональная
- C) Матричная
- D) Дивизиональная

Ответ: C) Матричная

Обоснование: Матричная структура позволяет эффективно управлять проектами, привлекая специалистов из разных функциональных отделов, что особенно важно для разработки инновационных IT-продуктов, где требуется гибкость и междисциплинарное взаимодействие.

Задание 11: Какой из перечисленных подходов к управлению наиболее подходит для организации, работающей в условиях высокой неопределенности внешней среды?

- A) Классический подход
- B) Процессный подход
- C) Ситуационный подход
- D) Научный подход

Ответ: C) Ситуационный подход

Обоснование: Ситуационный подход предполагает адаптацию управления к конкретным условиям, что особенно важно в условиях высокой неопределенности, когда стандартные методы могут быть неэффективны.

Задание 12: Какая из перечисленных функций менеджмента является наиболее важной на этапе внедрения нового программного продукта на рынок?

- A) Планирование
- B) Организация
- C) Мотивация
- D) Контроль

Ответ: B) Организация

Обоснование: На этапе внедрения нового продукта важно правильно распределить задачи между командами, обеспечить ресурсы и скоординировать действия, что является основной задачей функции организации.

Задание 13: Какие из перечисленных действий относятся к функции планирования? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Разработка стратегии развития компании
- B) Распределение задач между сотрудниками
- C) Определение ключевых показателей эффективности (KPI)
- D) Проведение анализа внешней и внутренней среды

Ответ: A, C, D

Обоснование:

- **Разработка стратегии развития компании (A):** Является частью планирования, так как определяет долгосрочные цели и пути их достижения.
- **Определение ключевых показателей эффективности (KPI) (C):** Используется для оценки выполнения планов.
- **Проведение анализа внешней и внутренней среды (D):** Необходимо для обоснования планов и стратегий.
- **Распределение задач между сотрудниками (B):** Относится к функции организации.

Задание 14: Какие из перечисленных факторов влияют на выбор организационной структуры? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Стратегия организации
- B) Размер организации
- C) Личные предпочтения топ-менеджмента
- D) Уровень неопределенности внешней среды

Ответ: A, B, D

Обоснование:

- **Стратегия организации (A):** Определяет цели и задачи, которые влияют на структуру.
- **Размер организации (B):** Чем крупнее организация, тем сложнее ее структура.
- **Уровень неопределенности внешней среды (D):** В условиях высокой неопределенности требуется более гибкая структура.
- **Личные предпочтения топ-менеджмента (C):** Не являются объективным фактором выбора структуры.

Задание 15: Какие из перечисленных факторов влияют на эффективность управленческих решений? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Качество информации
- B) Время принятия решения
- C) Личные предпочтения руководителя
- D) Участие сотрудников в процессе принятия решений

Ответ: A, B, D

Обоснование:

- **Качество информации (A):** Чем точнее и полнее информация, тем более обоснованным будет решение.

- **Время принятия решения (В):** Своевременность принятия решения влияет на его эффективность.
- **Участие сотрудников в процессе принятия решений (D):** Позволяет учесть разные точки зрения и повысить качество решения.
- **Личные предпочтения руководителя (С):** Не являются объективным фактором эффективности решений.

Задание 16: Какие из перечисленных действий относятся к функции мотивации? (Выберите несколько вариантов.)

- A) Разработка системы премирования
- B) Проведение тренингов для сотрудников
- C) Установление KPI для подразделений
- D) Создание комфортных условий труда

Ответ: A, B, D

Обоснование:

- **Разработка системы премирования (A):** Стимулирует сотрудников к достижению целей.
- **Проведение тренингов для сотрудников (B):** Способствует профессиональному развитию и повышению мотивации.
- **Создание комфортных условий труда (D):** Влияет на удовлетворенность сотрудников и их желание работать.
- **Установление KPI для подразделений (C):** Относится к функции контроля, а не мотивации.

Задание 17: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет функция организации в менеджменте. Приведите пример ситуации, в которой ее использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Функция организации предполагает распределение задач, создание структуры управления и обеспечение ресурсами.

Преимущества:

- Четкое распределение обязанностей и ответственности.
- Эффективное использование ресурсов.
- Упрощение координации и взаимодействия между сотрудниками.

Недостатки:

- Риск излишней бюрократизации и замедления процессов.
- Возможность конфликтов из-за неправильного распределения задач.
- Недостаточная гибкость в условиях быстрых изменений.

Пример ситуации: Функция организации эффективна в крупных проектах, например, при внедрении новой информационной системы, где важно четко распределить задачи между командами разработчиков, тестировщиков и внедренцев.

Задание 18: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет функциональная организационная структура. Приведите пример ситуации, в которой ее использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Функциональная структура предполагает разделение организации на отделы по функциям (маркетинг, финансы, производство и т.д.).

Преимущества:

- Высокая специализация сотрудников.
- Четкое распределение обязанностей.

- Эффективное использование ресурсов в рамках каждой функции.

Недостатки:

- Медленное принятие решений из-за вертикальной иерархии.
- Слабая координация между отделами.
- Ограниченная гибкость в условиях изменений.

Пример ситуации: Функциональная структура эффективна в стабильных отраслях с предсказуемыми условиями, например, в производственных компаниях, где важна четкая специализация и контроль над процессами.

Задание 19: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет процессный подход к управлению. Приведите пример ситуации, в которой его использование будет наиболее эффективным.

Пример ответа:

Процессный подход рассматривает управление как непрерывный цикл взаимосвязанных функций (планирование, организация, мотивация, контроль).

Преимущества:

- Обеспечивает системность и последовательность в управлении.
- Позволяет четко определить этапы управления и их взаимосвязь.
- Упрощает анализ и улучшение процессов.

Недостатки:

- Может быть излишне формализованным.
- Не учитывает специфику конкретных ситуаций.
- Требуется значительных ресурсов для внедрения и поддержания.

Пример ситуации: Процессный подход эффективен в крупных организациях с четко структурированными процессами, например, в IT-компаниях, разрабатывающих программное обеспечение, где важно соблюдение этапов разработки и контроля качества.

Задание 20: Опишите, какие преимущества и недостатки имеет функция планирования в менеджменте. Приведите пример ситуации, в которой планирование играет ключевую роль.

Пример ответа:

Функция планирования предполагает определение целей, задач и путей их достижения.

Преимущества:

- Обеспечивает четкое понимание целей и направлений деятельности.
- Позволяет эффективно распределить ресурсы.
- Снижает риски за счет предварительного анализа возможных проблем.

Недостатки:

- Требуется времени и ресурсов для разработки планов.
- Может быть излишне формализованным, что снижает гибкость.
- Планы могут устаревать из-за изменений внешней среды.

Пример ситуации: Планирование играет ключевую роль в стартапах, где важно четко определить цели, этапы разработки продукта и распределить ограниченные ресурсы для достижения успеха на рынке.

Темы реферата/ доклада, эссе

Темы для оценки компетенции

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

УК-2_{иУК-2.1} формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-3_{иук-3.1} понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

УК-3_{иук-3.2} понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

УК-3_{иук-3.3} анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.

УК-3_{иук-3.4} эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ОПК-9_{иопк-9.2}. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.

ОПК-9_{иопк-9.3}. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

Тема 1 Менеджмент и управление в информационном обществе

Смена общественных формаций (доиндустриальная, индустриальная, постиндустриальная). Характеристика моделей менеджмента с учетом характера проведения инноваций. Смена парадигмы управления в России.

Особенности экономики и социальной сферы современного общества: рост значимости нематериального капитала, экономика знаний, эффект информационно-коммуникационных технологий, непрерывная инновация.

Новые формы организации производства и обращения товаров.

Тема 2 Комплексный анализ идей управления в России 19 века

Основные направления истории управленческой мысли в России 19 века. Концепция правового государства М.М. Спирского. Роль русского предпринимательства: Строгановы, Демидовы, Морозовы, Рябушинские, Прохоровы и др.

Научные достижения отечественных ученых в области управления предприятием и предпринимателей. Начиная с конца XIX в. Основные группы концепций управления: организационно-технические и социальные и их представители. Управленческие идеи революционных демократов и народников. Обсуждение вопросов управления производством на торгово-промышленных съездах.

Вклад государственных деятелей в развитие идей управления (И.А. Вышнеградский, С.Ю. Витте и др.)

Тема 3 Организация как объект управления. Пути совершенствования управления организацией

Понятие организации и этапы ее развития. Особенности организации как объекта управления. Факторы, влияющие на управление фирмой.

Образование юридического лица и его признаки. Организационно-правовые формы хозяйствования.

Управление социально-экономическими системами (организациями): система управления и понятие организационной структуры; принципы построения структур управления.

Изменения в организационных структурах управления фирмами на современном этапе.

Тема 4 Формы организации системы менеджмента

Особенности формирования структур организации. Факторы, определяющие организационную структуру.

Понятие и особенности организационного проектирования. Этапы и методы организационного проектирования. Проектирование индивидуальных должностных инструкций.

Современные концепции организации (по Веберу, по Т. Бернсу, Д. Пигу по Минцбергу). Стадии и кризисы организационного развития.

Тема 5 Организационный инструментальный менеджмента

Матрицы разделения административных задач управления: понятие, назначение, методика построения и расчета.

Сетевые графики: правила построения и нахождения критического пути.

Сетевые матрицы: построение и примеры использования.

Информационно-технологические модели.

Тема 6 Современные модели менеджмента

Управленческие модели 1950-1970-е годы: лидерство, аутсорсинг, «4Р-маркетинг» работа в командах, адхократия, сценарное планирование, ментальные карты.

1980-е годы в менеджменте: концепция пяти сил Портера, модель «7S», система «точно-в-срок», концепция TQM, ТНК, бенчмаркинг.

Менеджмент 1990-х годов: «ключевые компетенции» реинжиниринг, виртуальная организация, интеллектуальный капитал, стратегическая точка перелома, «идейное лидерство», самообучающаяся организация, система сбалансированных показателей.

Менеджмент третьего тысячелетия: брендинг, стратегический менеджмент.

Тема 7 Прогнозирование в менеджменте

Понятие прогнозирования. Типология прогнозов. Основные принципы и функции прогнозирования. Процедура прогнозирования. Основные способы прогнозирования.

Прогнозирование- основа стратегического анализа и выбора стратегии. Характеристика основных мировых трендов: экономические и геополитические тренды. Технологические тренды, социальные тренды, потребительские тренды, деловые тренды, тренды на рабочих местах.

Методы прогнозирования: методика экспертных оценок метод экстраполяции.

Тема 8 Внешняя среда бизнеса

Характеристики внешней среды. Локальная (отраслевая среда) в бизнесе: характеристика факторов. Проблемы конкуренции и баланса конкурентных сил.

Глобальная среда в бизнесе (среда косвенного влияния): характеристика факторов.

Оценка привлекательности бизнеса. Построение карты стратегических групп. Ключевые факторы успеха.

Методы анализа внешней среды. Методика PEST- анализа, методика М. Портера.

Тема 9 Внутренняя среда организации

Цели анализа внутренней среды. Ключевая концепция М. Портера: «цепочка создания ценности» и ее влияние на устройство бизнеса. Ключевые компетенции организации.

Аудит технологий. Аудит инноваций. Качество трудовых ресурсов. Анализ сильных и слабых сторон по функциональным областям: маркетинг, финансы, производство, структура управления, организационная культура и имидж.

Методика проведения SWOT-анализа.

Тема 10 Эффективное делегирование полномочий

Делегирование полномочий понятие и сущность процесса. Полномочия и ответственность, норма управляемости и уровни управления. Делегирование полномочий, централизация и децентрализация управления. Линейные, штабные и другие виды полномочий.

Распределение работы внутри организации и отдела: «жесткое» делегирование. Постановка задачи сотруднику «мягкое» делегирование.

Технологические аспекты постановки задачи. Диаграмма Эйлера-Венна. Матрица баланса полномочий и ответственности. Анализ баланса полномочий и ответственности. Препятствия на пути к делегированию и их преодоление.

Тема 11 Координация как функция менеджмента

Сущность понятия «координация в менеджменте». Факторы усложнения организационных взаимодействий. Способы координации деятельности по Гэлбрейту. Способы координации по Минцбергу. Координация на основе распределения информации и задач. Коммуникации - основа обеспечения процессов регулирования и координации.

Координация процессов и ролей в системе разделения труда. Преодоление сопротивления нововведениям. Координация на основе различных моделей делегирования полномочий.

Проблемы и механизмы координации транснационального бизнеса.

Тема 12 Мотивация деятельности в менеджменте

Процесс мотивации и его элементы. Основные свойства психики человека, влияющие на мотивацию (возрастные, типические, половые).

Теории мотивации: теории психоанализа (З.Фрейда, А.Адлера, Э. Фрома, Г.Юнга.; теории научения (И.П. Павлова, Д.Б. Уотсона Б.Ф. Скиннера, К. Левина); содержательные теории (К. Альдерфера, Э. Шейна); процессуальные теории (теория постановки целей Э. Локка, теория обогащения труда и характеристик работ Д.С. Синк, символическая теория ценностей Людвига фон Берталанфи). Законы Йоркса-Додсона.

Применение теорий мотивации на практике (провести разбор двух теорий на выбор).

Тема 13 Мотивация и оплата труда в менеджменте

Мотивация персонала: мотивы и стимулы. Формы мотивации персонала. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала. Составляющие эффективной системы мотивации и принципы ее построения. Особенности систем мотивации в России.

Принципы эффективной системы труда. Структура совокупного дохода. Формирование постоянной и переменной части заработной платы. Компенсационные выплаты и льготы.

Система KPI и мотивация персонала. Структура формирования мотивации на базе KPI. Этапы построения системы грейдинга. Этапы разработки системы KPI.

Тема 14 Анализ системы мотивации персонала в организации

Мотивы и антимотивы деятельности. Интервью как методы выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудника. Анализ биографических факторов мотивации (возраст, пол, образование).

Энниаграмма мотивации персонала. Метод пентаграммы. Сравнение методов энниаграммы и пентаграммы. Анализ групповой и коллективной мотивации.

Управление персоналом на основе измерений мотивации. Динамика развития компании и мотивация персонала. Корпоративная культура как фактор мотивации.

Тема 15 Планирование в системе менеджмента

Необходимость планирования в организации. Принципы планирования в организации. Типы внутрифирменного планирования.

Система планов в организации. Характеристика видов планов организации.

Цели организации, оценка условий функционирования организации и определение ее производственно- коммерческого потенциала. Управление по целям.

Формы текущего планирования. Оперативное планирование.

Этапы оперативно-календарного планирования.

Тема 16 Стратегическое управление организацией

Сущность стратегического управления предприятием. Уровни разработки стратегии организации. Особенности стратегических решений и функции стратегического управления. Природное и предпринимательское поведение в бизнесе.

Элементы стратегического выбора: видение, миссия и цели организации. Процесс выбора стратегии и факторы, определяющие выбор.

Формирование базовых стратегий предприятия. Формирование стратегии развития (матрица Томпсона и Стрикленда). Формирование специальных стратегий (конкурентной и маркетинговой стратегии).

Процесс реализации стратегий. Методы доводки стратегии. Стратегическая программа предприятия. Реструктуризация в процессе реализации стратегии

Тема 17 Контроль деятельности организации

Понятие и содержание контроля в организации. Этапы процесса контроля. Виды контроля в организации. Внешний и внутренний контроль. Управление по отклонениям. Характеристики эффективного контроля.

Контроллинг в менеджменте: сущность, задачи, функции и структура. Стратегический и оперативный контроллинг. Центры ответственности как объекты контроллинга особенности их формирования и функционирования.

Методы контроля и оценки: бенчмаркинг, тотальный контроль качества и тотальный менеджмент качества.

Тема 18 Решения в системе менеджмента

Роль принятия решений в управлении. Сущность, свойства и виды управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Условия обеспечения качества решений.

Характеристика основных этапов процесса разработки и принятия решений. Классификация методов принятия решений. Разработка решений в условиях неопределенности и риска.

Характеристика способов принятия решений на основе факторного анализа. Характеристика способов принятия решений с использованием «теории игр». Характеристика способа принятия решений на основе метода «Дельфи». Характеристика метода принятия решений на основе построения «дерева решений».

Тема 19 Корпоративное управление

Необходимость применения практики корпоративного управления. Формы интеграции предприятий и их характеристика. Основные субъекты корпоративного управления. Эффективность корпоративного управления.

Особенности модели корпоративного управления в России. Основные модели корпоративного управления зарубежных компаний. Проблемные аспекты российской практики корпоративного управления.

Концепция корпоративной социальной ответственности. Модели корпоративной социальной ответственности. Реализация концепции корпоративной социальной ответственности в России (привести примеры двух компаний).

Тема 20 Коммуникации в управлении организацией

Цели и виды коммуникаций, виды и свойства информации. Коммуникационный процесс, вербальные и невербальные коммуникации. Препятствия на пути межличностных и организационных коммуникаций. Коммуникационные сети и их характеристика.

Понятие и классификация корпоративных информационных систем. Общие характеристики тенденций интеллектуализации современного менеджмента. «Виртуализация» современного менеджмента.

Структура системы менеджмента знаний. Менеджмент обучающихся организаций.

Тема 21 Управление организационной культурой и имиджем

Понятие оргкультура, ее функции, свойства и составляющие. Уровни культуры в бизнесе. Концепции организационной культуры. Характеристика типов организационной культуры. Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры.

Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании. Особенности организационных культур российских компаний различных сфер деятельности. Управление корпоративной идеологией.

Имидж организации его формирование. Репутация компании: сущность, формирование, управление.

Тема 22 Современные тенденции развития информационного и интеллектуального менеджмента

«Новая экономика», ее характеристики и влияние на современный менеджмент. «Костомизация» и «виртуализация» современного менеджмента.

Инновационная динамика: глобальные тенденции и перспективы. Рынки знаний. Менеджмент интеллектуальных активов. Менеджмент знаний как новая парадигма управления. Процесс формирования знаний. Структура системы менеджмента знаний.

Получение экономических выгод от знаний и компетенций.

Тема 23 Оценка качества и эффективности системы менеджмента предприятия

Основные понятия эффективности. Научные подходы к оценке эффективности управления. Формирование и развитие системного подхода к оценке качества и эффективности менеджмента предприятия.

Системный подход к оценке операционной эффективности управления предприятием.

Методы количественной оценки эффективности. Бальная система определения эффективности управления.

Методика разработки мероприятий по повышению эффективности управления. Особенности бизнес-инжиниринговых проектов.

Тема 24 Регламентация труда в управлении

Характеристика методов управления регламентов: административных, экономических, социально-психологических. Система регламентов компании по подсистемам управления: корпоративное управление, стратегическое управление, организационное управление, операционное управление, управление знаниями, управление персоналом.

Классификация регламентов по элементам системы управления. Способы создания организационных регламентов. Этапы создания и содержание положений о подразделениях, должностных инструкций, штатного расписания.

Социально- психологические регламенты (Кодекс деловой этики).

Тема 25 Менеджмент во внешнеэкономической деятельности

Понятие и значение менеджмента во внешнеэкономической деятельности. Содействие государства международному бизнесу. Внешняя среда международного бизнеса. Анализ национальных стереотипов в международном бизнесе. Интернационализация производства и сбыта. Международный технологический обмен. Цели международной интеграции.

Менеджмент в транснациональной компании. Виды международных стратегий. Финансовый менеджмент международной фирмы.

Кадровое обеспечение внешнеэкономической деятельности. Корпоративная культура и этика международного бизнеса.

Тема 26 Социально – психологические аспекты управления

Общие закономерности и специфические особенности российского организационного поведения: социокультурные особенности, особенности организаций, особенности менеджмента.

Модификация поведения как управленческая задача. Основные индивидуальные особенности человека и управление ими. Процесс восприятия и оценки: феномены и закономерности восприятия (стереотипизация, эффект ореола, атрибуция).

Власть и личное влияние в организации. Руководство и лидерство. Авторитет менеджера его формирование и поддержание. Псевдоавторитет.

Тема 27 Развитие корпоративной культуры

Понятие и функции корпоративной культуры: созидательные функции, функции адаптации и интеграции по Э. Шайну, функции по С.Р. Филюновичу.

Диагностика корпоративной культуры: модель Г. Хофштеде, модель Кима Камерона и Роберта Куинна, модель В.В. Радаева, модель Парсонса.

Реформирование корпоративной культуры. Мотивационный механизм развития и укрепления корпоративной культуры. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.

Диагностика степени приверженности работников к культуре. Лояльность персонала к компании...Лояльность в понимании различных культур.

Тема 28 Управление изменениями в организации

Изменения с точки зрения организаций. Характеристика основных методов изменений в организации. Причины сопротивления изменениям и способы их преодоления.

Принятие решений в условиях организационных изменений. Поддержка изменений. Альтернативные подходы к изменениям в области менеджмента. Управление процессом изменений в организации. Планирование и реализация стратегии изменений в организации.

Обоснование необходимости изменения организационной структуры предприятия. Факторы, определяющие организационную структуру предприятий. Направления и этапы реструктуризации предприятий в условиях рыночных отношений.

Тема 29 Теория жизненного цикла организаций

Понятие организации с позиции различных подходов к управлению. Этапы становления организационных процессов. Теория онтогенеза. Теория жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации (рассмотреть 3-4 модели) Возможности и ограничения модели жизненных циклов. Взаимовлияния жизненных циклов спроса, технологии и товара.

Структуры предприятий и жизненный цикл организации. Методика анализа жизненного цикла организации.

Тема 30 Управление инновационной деятельностью

Концепция управления инновационной деятельностью. Содержание рационалистической концепции. Внешние факторы инновационной сферы. Влияющие на эффективность управления.

Законы и закономерности управления инновационной деятельностью. Требования законов организации к управлению инновационной деятельностью. Цели управления инновационной деятельностью.

Преодоление сил сопротивления в процессе инновационной деятельности. Варианты политики внедрения инноваций в коллективе.

Социально-психологические и экономические методы управления человеческими ресурсами в целях инициирования инноваций.

4.2. Типовые задания для промежуточной аттестации

4.2.1. Вопросы к зачету

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

УК-2_{иук-2.1} формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-3_{иук-3.1} понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

УК-3_{иук-3.2} понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, учитывает их в своей деятельности

УК-3_{иук-3.3} анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность действий для достижения заданного результата.

УК-3_{иук-3.4} эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

ОПК-9. Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

ОПК-9_{иопк-9.2}. Осуществляет взаимодействие с заказчиком в процессе реализации проекта; принимать участие в командообразовании и развитии персонала.

ОПК-9_{иопк-9.3}. Использует навыки проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

Знать:

1. Об основных составляющих системы управления.
2. О предназначении и содержании целевой подсистемы.
3. О предназначении и содержании подсистемы результатов управления.
4. О типологии технологий управления.
5. Об интегрированной системе управления.

Уметь использовать информацию о:

6. Классификация объектов управления.
7. Принципы управления А.Файоля.
8. Виды менеджмента.
9. Классификация методов управления.
10. Научные школы менеджмента.

Владеть информацией о:

11. Общие функции менеджмента.
12. Социально-психологические функции менеджмента.
13. Технологические функции менеджмента.
14. Содержание процесса управления.
15. Эффективность технологии управления.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении тестирования:

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки. Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий из 25 вопросов:

- **Отметка «отлично»** – 25-22 правильных ответов.
- **Отметка «хорошо»** – 21-18 правильных ответов.
- **Отметка «удовлетворительно»** – 17-13 правильных ответов.
- **Отметка «неудовлетворительно»** – менее 13 правильных ответов.

Критерии знаний при проведении зачета:

• **Оценка «зачтено»** должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»).

• **Оценка «не зачтено»** должна соответствовать параметрам оценки «неудовлетворительно».

• **Отметка «отлично»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «хорошо»** – выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

• **Отметка «удовлетворительно»** – не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

• **Отметка «неудовлетворительно»** – не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. демонстрирует неполное

соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большому ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

6. ДОСТУПНОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:	– в печатной форме увеличенным шрифтом, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями слуха:	– в печатной форме, – в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме, аппарата: – в форме электронного документа.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивает выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются преподавателем);

в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.