

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.02.2026 18:07:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ,
ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА**

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
международного института
инновационной экономики,
лидерства и менеджмента

_____ А. А.

Панарин

«17» декабря 2025г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

Менеджмент

по направлению подготовки/специальности:

38.03.01 Экономика

профилю/специализации:

«Экономика организаций»

Формы обучения: очная, очно- заочная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Менеджмент». Направление подготовки/специальность 38.03.01 Экономика, направленность (профиль/специализация): Экономика организаций – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова – _____ с.

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Бузулуцкая М.В./ _____

Заведующий кафедрой: Новикова Т.В./ _____

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Менеджмент» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Менеджмент». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет оценкой/Экзамен с	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	
Кафедра	
Наименование дисциплины	
Факультет / институт	
Направление подготовки / специальность	
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	
Общее время тестирования (мин)	
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения 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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.2. Умеет определять круг экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.3. Владеет навыками определения круга экономических задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
УК - 6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. ИУК-6.2. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
<p>1. Теоретические основы концепции современного менеджмента: сущность, содержание, проблемы</p>	<p>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</p>	<p>ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Современные концепции менеджмента сосредоточены на гибкости, инновационности и ориентации на устойчивое развитие. В их основе лежит идея о необходимости адаптироваться к быстро меняющейся внешней среде, активно использовать информационные технологии и уделять внимание корпоративной социальной ответственности. Ключевыми направлениями являются стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление изменениями и менталитет инноваций. Вопрос: Какая концепция менеджмента главным образом акцентирует внимание на адаптации организации к быстрым изменениям и внедрении инноваций? Варианты: А) Традиционный менеджмент Б) Стратегический менеджмент В) Управление изменениями Г) Управление качеством КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Современные концепции менеджмента сосредоточены на гибкости, инновационности и ориентации на устойчивое развитие. В их основе лежит идея о необходимости адаптироваться к быстро меняющейся внешней среде, активно использовать информационные технологии и уделять внимание корпоративной социальной ответственности. Ключевыми направлениями являются стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление изменениями и менталитет инноваций. Вопрос: Какая концепция менеджмента делает особый акцент на ответственность компании перед обществом и экологические стандарты? А) Бережливое производство Б) Корпоративная социальная ответственность (КСО) В) Тотальное качество управления (TQM) Г) Кейс-стадии менеджмента КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме																								
			<p>3. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</p> <p>Современный менеджмент — это сложная система знаний, методов и практик, направленных на эффективное управление организацией в условиях быстро меняющейся внешней среды. Его сущность включает стратегическое мышление, ориентацию на инновации и развитие человеческого капитала. В содержание входят управление изменениями, лидерство, корпоративная культура и социальная ответственность. Основные проблемы современной концепции связаны с адаптацией к технологическим инновациям, глобализацией и необходимостью постоянного обучения сотрудников.</p> <p>Вопрос: Выберите все правильные утверждения и обоснуйте их.</p> <p>Варианты: А) Современный менеджмент фокусируется только на краткосрочной эффективности и снижении затрат. Б) Одной из проблем современного менеджмента является необходимость постоянного обучения и развития персонала. В) Стратегическое управление, инновации и культура организации — ключевые компоненты современного менеджмента. Г) Современное управление игнорирует влияние глобализации и технологического прогресса на деятельность организаций.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ и КРАТКОЕ ОБОСНОВАНИЕ, КОТОРОЕ ДОЛЖЕН СДЕЛАТЬ СТУДЕНТ</p>																								
2. Эволюция современность менеджмента	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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	<p>Прочитайте текст и установите соответствие.</p> <p>Соотнесите каждую школу менеджмента с ее лидером.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1206 2168 1422"> <thead> <tr> <th colspan="2">Лидер</th> <th colspan="2">Школы менеджмента</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А.</td> <td>Фредерик Тейлор</td> <td>1.</td> <td>Школы административного управления</td> </tr> <tr> <td>Б.</td> <td>Элтон Мэйо</td> <td>2.</td> <td>Количественная школа</td> </tr> <tr> <td>В.</td> <td>Анри Файоль</td> <td>3.</td> <td>Школа поведенческих наук</td> </tr> <tr> <td>Г.</td> <td>А. Голдберг</td> <td>4.</td> <td>Школа человеческих отношений</td> </tr> <tr> <td>Д.</td> <td>Д. МакГрегор</td> <td>5.</td> <td>Школа научного управления</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p>	Лидер		Школы менеджмента		А.	Фредерик Тейлор	1.	Школы административного управления	Б.	Элтон Мэйо	2.	Количественная школа	В.	Анри Файоль	3.	Школа поведенческих наук	Г.	А. Голдберг	4.	Школа человеческих отношений	Д.	Д. МакГрегор	5.	Школа научного управления
Лидер		Школы менеджмента																									
А.	Фредерик Тейлор	1.	Школы административного управления																								
Б.	Элтон Мэйо	2.	Количественная школа																								
В.	Анри Файоль	3.	Школа поведенческих наук																								
Г.	А. Голдберг	4.	Школа человеческих отношений																								
Д.	Д. МакГрегор	5.	Школа научного управления																								

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме			
			А	Б	В	Г
<p style="color: red; margin: 0;">КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p style="margin: 0;"><i>2. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i></p> <p style="margin: 0;">Текст: Модель развития менеджмента включает несколько ключевых этапов. Вначале доминировала научная организация труда, предложенная Фредериком Тейлором, которая акцентировала внимание на стандартных методах и эффективности. Затем появился административный подход, выделявший функции руководства и централизованное управление. Начиная с середины XX века, развилась концепция "человеческих отношений", подчеркивавшая важность мотивации и командной работы. В последние годы актуальными стали подходы, основанные на системном, стратегическом и инновационном управлении.</p> <p style="margin: 0;">Варианты:</p> <p style="margin: 0;">А) Тейлор сделал упор на стандартизацию рабочих процессов для повышения эффективности.</p> <p style="margin: 0;">Б) Идеи "человеческих отношений" возникли в ответ на критику научного менеджмента за его механистический подход.</p> <p style="margin: 0;">В) В современном менеджменте основное внимание уделяется только жесткому контролю и полному централизму.</p> <p style="margin: 0;">Г) Развитие менеджмента прошло через этапы научного менеджмента, административного и гуманистического подходов.</p> <p style="color: red; margin: 0;">КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p style="margin: 0;"><i>3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p style="margin: 0;">Эволюция менеджмента включает различные этапы развития, начиная с научного управления, предложенного Фредериком Тейлором, и заканчивая современными подходами, ориентированными на инновации, гибкость и системное мышление. Каждый этап отражает изменение в взглядах на роль менеджера, методы управления и приоритеты предприятия.</p> <p style="margin: 0;">Какой из указанных подходов является характерным для периода «научного управления», предложенного Ф. Тейлором?</p>						

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>Варианты: А) Внимание к психологии и мотивации сотрудников Б) Стандартизация работ и повышение эффективности труда В) Использование командной работы и демократических методов управления Г) Ориентация на инновации и стратегическую гибкость КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>3. Национальные школы менеджмента. Особенности развития менеджмента</p>	<p>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</p>	<p>ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p><i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> В развитии менеджмента выделяются различные национальные школы, каждая из которых формировалась под влиянием культурных, исторических и экономических особенностей страны. Например, американская школа акцентирует внимание на системном подходе и прагматизме, европейская — на административных принципах и бюрократии, японская — на качественном производстве и командной работе. Эти школы оказали существенное влияние на развитие управленческой мысли и практики в своих регионах. Вопрос Установите соответствие между характеристиками и национальными школами менеджмента: А) Акцент на системном подходе, прагматизме, инновациях и предпринимательстве. Б) Внимание к административным принципам, бюрократическим процедурам и формальной структуре. В) Уделение внимания качеству продукции, командной работе, долгосрочным отношениям и развитию человеческого капитала. Г) Опора на культурные особенности, исторический контекст и традиции страны, что влияет на управленческие подходы КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Развитие менеджмента прошло несколько этапов, начиная с классической школы, которая сосредоточилась на административных функциях и организационной структуре, и заканчивая современными подходами, включающими стратегический менеджмент, управление качеством, инновациями и информационные технологии. Каждая культура и</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>исторический контекст оказывали влияние на формирование методов и принципов управления в разные эпохи.</p> <p>Вопрос: Какая из следующих характеристик лучше всего описывает современное развитие менеджмента? A) Акцент на административных функциях, бюрократических процедурах и строгой иерархии. B) Использование стратегических подходов, инноваций и технологий для повышения эффективности организации. C) Опора только на традиционные методы управления и внутренние процедуры. D) Неактивное влияние культурных и исторических факторов на методы управления.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i></p> <p>Развитие менеджмента прошло через несколько ключевых этапов. В первой половине XX века доминировали научный менеджмент и административный подход, в которых особое внимание уделялось организационной структуре и управленческим функциям. Позже появились гуманитарные подходы, ориентированные на развитие человеческого капитала, мотивацию и корпоративную культуру. Современные тенденции включают стратегический менеджмент, управление качеством, информационные технологии и инновационные методы, способствующие устойчивому развитию организаций в условиях глобализации.</p> <p>Вопрос: Выберите все правильные утверждения, основываясь на тексте. Обоснуйте свой выбор.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ul style="list-style-type: none"> первые годы развития менеджмента главной задачей было улучшение организационной структуры и управленческих функций. гуманитарные подходы к менеджменту фокусируются исключительно на технических аспектах работы организации. современные методы менеджмента включают использование

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>технологий и стратегий, способствующих развитию организации в условиях глобализации.</p> <p>современном менеджменте практически исчезла роль мотивации и развития человеческого капитала.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>4. Методологические подходы в менеджменте</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Методологические подходы в менеджменте представляют собой системы взглядов и методов исследования управленческих процессов. Выделяют классический, системный, ситуационный и гуманистический подходы. Каждый из них использует свои принципы и инструменты для анализа и решения управленческих задач. Например, системный подход рассматривает организацию как целостную систему, взаимодействующую с внешней средой, а ситуационный — подчеркивает необходимость адаптации методов управления к конкретной ситуации.</p> <p>Вопрос: Какой из приведенных подходов считает организацию как целостную систему, взаимодействующую с внешней средой?</p> <p>А) Классический подход В) Системный подход С) Ситуационный подход D) Гуманистический подход</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i> Методологические подходы в менеджменте помогают определить основные принципы и методы анализа управленческих процессов. Одним из ключевых подходов является гуманистический, который делает акцент на мотивации работников, развитии человеческого потенциала и создании благоприятной корпоративной культуры. Этот подход считается более ориентированным на человека и его потребности, нежели на жесткую формализацию процедур.</p> <p>Вопрос Какой подход в менеджменте делает основной акцент на мотивации работников и развитии человеческого потенциала?</p> <p>А) Классический подход</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме												
			<p>В) Системный подход С) Гуманистический подход D) Ситуационный подход КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Методологические подходы в менеджменте служат основой для разработки управленческих решений и анализа деятельности организаций. Ситуационный подход предполагает, что эффективность управления зависит от конкретной ситуации, условий и окружающей среды. Поэтому менеджер должен гибко применять различные методы и стили руководства, учитывая уникальные особенности каждого кейса. Какой подход в менеджменте подчеркивает необходимость адаптации методов управления к конкретной ситуации? A) Классический подход B) Системный подход C) Гуманистический подход D) Ситуационный подход КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ: В</p>												
<p>5. Организация как система. Анализ внутренней и внешней среды организации</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Организация в менеджменте — это создание структур и процессов, которые позволяют эффективно достигать поставленных целей. Она включает в себя распределение обязанностей, установление правил, создание системы коммуникаций и управление ресурсами.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1106 2141 1412"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="1160 1106 1541 1137">Утверждение</th> <th colspan="2" data-bbox="1541 1106 2141 1137">Объяснение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 1137 1211 1310">А</td> <td data-bbox="1211 1137 1541 1310">Это процесс мотивации сотрудников и развития корпоративной культуры</td> <td data-bbox="1541 1137 1588 1310">1</td> <td data-bbox="1588 1137 2141 1310">Организация помогает структурировать деятельность и ресурсы</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1310 1211 1412">Б</td> <td data-bbox="1211 1310 1541 1412">Материально-производственные запасы</td> <td data-bbox="1541 1310 1588 1412">2</td> <td data-bbox="1588 1310 2141 1412">Организация включает распределение обязанностей и установление правил</td> </tr> </tbody> </table>	Утверждение		Объяснение		А	Это процесс мотивации сотрудников и развития корпоративной культуры	1	Организация помогает структурировать деятельность и ресурсы	Б	Материально-производственные запасы	2	Организация включает распределение обязанностей и установление правил
Утверждение		Объяснение													
А	Это процесс мотивации сотрудников и развития корпоративной культуры	1	Организация помогает структурировать деятельность и ресурсы												
Б	Материально-производственные запасы	2	Организация включает распределение обязанностей и установление правил												

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме										
			В С) Это управление взаимодействием между подразделениями и оптимизация работы организации	3	Правильная организация обеспечивает эффективное использование ресурсов								
			Г Это настройка и координация работы различных элементов системы	4	Организация способствует достижению целей через системное структурирование								
<p style="text-align: center;">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th data-bbox="1160 635 1299 667">А</th> <th data-bbox="1299 635 1469 667">Б</th> <th data-bbox="1469 635 1639 667">В</th> <th data-bbox="1639 635 1809 667">Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 667 1299 703"></td> <td data-bbox="1299 667 1469 703"></td> <td data-bbox="1469 667 1639 703"></td> <td data-bbox="1639 667 1809 703"></td> </tr> </tbody> </table>						А	Б	В	Г				
А	Б	В	Г										
<p style="color: red; text-align: center;">КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Внешняя среда организации включает все факторы и условия, находящиеся за пределами самой организации, но влияющие на её деятельность и принятие решений. Она делится на макросреду, которая охватывает широкие социально-экономические, политические и технологические тенденции, и микросреду, включающую поставщиков, клиентов, конкурентов и партнеров. Успех организации во многом зависит от правильного анализа и адаптации к условиям внешней среды. Какой из перечисленных пунктов наиболее точно описывает внутренние и внешние компоненты внешней среды организации? А) Внутренние факторы — это конкуренты и поставщики; внешние — это корпоративная культура и структура. В) Внутренние факторы — это ресурсы и компетенции организации; внешние — это макро- и микросреда, включающая социальные, экономические и технологические условия. С) Внутренние факторы — это государственная политика; внешние — это внутренние коммуникации и управление. Д) Внутренние факторы — это рыночная конкуренция; внешние — это финансовые показатели компании.</p> <p style="color: red; text-align: center;">КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>													

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Внутренняя среда организации включает все внутренние факторы, которые прямо воздействуют на деятельность предприятия. К этим факторам относятся структура управления, корпоративная культура, ресурсы (финансовые, человеческие, материальные), а также система процессов и правил. Анализ внутренней среды помогает выявить сильные и слабые стороны организации, определить возможности для улучшения и развития.</p> <p>Что из перечисленного является частью внутренней среды организации?</p> <p>А) Потребности и предпочтения клиентов. В) Конкуренты и поставщики. С) Структура управления и корпоративная культура. D) Общественно-политическая ситуация в стране.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>6. Организационные изменения и развитие</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Организационные изменения — это процессы модернизации, реорганизации или реструктуризации предприятий с целью повышения эффективности, адаптации к внешним условиям и достижения стратегических целей. Они могут быть плановыми или внеплановыми, постепенными или радикальными. Важным аспектом успешных изменений является управление сопротивлением со стороны сотрудников и правильное коммуницирование целей и преимуществ изменений.</p> <p>Какое из утверждений наиболее точно отражает особенности организационных изменений?</p> <p>А) Они всегда связаны с увольнениями и сокращением персонала. В) Они включают процессы модернизации, реорганизации и могут быть как плановыми, так и внеплановыми. С) Они происходят только тогда, когда компания испытывает кризис. D) Они не требуют коммуникации и управления сопротивлением сотрудников.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме												
			<p>Организационные изменения — это целенаправленные процессы, направленные на преобразование структуры, процессов или культуры организации для достижения более высокой эффективности и адаптации к рыночным условиям. Они требуют плотного управления, коммуникации и учета сопротивления сотрудников, поскольку изменение всегда вызывает определённое напряжение и неопределенность.</p> <p>Что из перечисленного является важным условием успешных организационных изменений?</p> <p>A) Внедрение изменений без объяснения причин и целей сотрудникам. B) Управление сопротивлением и эффективная коммуникация. C) Изменения обязательно должны быть радикальными и быстрыми. D) Игнорирование вовлечения сотрудников и их мнений.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Организационные изменения — это процессы, направленные на преобразование структур, процессов или культурных особенностей в организации с целью повышения её эффективности и адаптации к внешним условиям. Они могут быть плановыми или внеплановыми, постепенными или радикальными. Успех изменений зависит от правильного управления сопротивлением сотрудников и эффективной коммуникации.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1002 2107 1375"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="1160 1002 1518 1034">Утверждения</th> <th colspan="2" data-bbox="1518 1002 2107 1034">Пояснения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 1034 1205 1174">1</td> <td data-bbox="1205 1034 1518 1174">Организационные изменения могут быть как плановыми, так и внеплановыми</td> <td data-bbox="1518 1034 1563 1174">А</td> <td data-bbox="1563 1034 2107 1174">Это процессы, которые происходят без предварительного планирования или предупреждения, спонтанно или вследствие внешних факторов</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1174 1205 1375">2</td> <td data-bbox="1205 1174 1518 1375">Успех изменений зависит от эффективности управления сопротивлением сотрудников.</td> <td data-bbox="1518 1174 1563 1375">Б</td> <td data-bbox="1563 1174 2107 1375">Правильное управление сопротивлением помогает снизить сопротивление сотрудников и повысить шансы успешного внедрения изменений</td> </tr> </tbody> </table>	Утверждения		Пояснения		1	Организационные изменения могут быть как плановыми, так и внеплановыми	А	Это процессы, которые происходят без предварительного планирования или предупреждения, спонтанно или вследствие внешних факторов	2	Успех изменений зависит от эффективности управления сопротивлением сотрудников.	Б	Правильное управление сопротивлением помогает снизить сопротивление сотрудников и повысить шансы успешного внедрения изменений
Утверждения		Пояснения													
1	Организационные изменения могут быть как плановыми, так и внеплановыми	А	Это процессы, которые происходят без предварительного планирования или предупреждения, спонтанно или вследствие внешних факторов												
2	Успех изменений зависит от эффективности управления сопротивлением сотрудников.	Б	Правильное управление сопротивлением помогает снизить сопротивление сотрудников и повысить шансы успешного внедрения изменений												

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме			
			3	Изменения касаются только структурных аспектов организации	В	Они включают не только структурные изменения, но и изменение корпоративной культуры и процессов
			4	Эффективная коммуникация играет важную роль в процессе организационных изменений	Г	Это помогает обеспечить понимание целей изменений и снизить непонимание и сопротивление со стороны сотрудников
			Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:			
			А	Б	В	Г
			КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ			
Тема 7. Процесс внутрифирменного управления. Стратегия и тактика менеджмента	<p>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</p> <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию</p>	<p>ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Текст для внутрифирменного развития:</p> <ol style="list-style-type: none"> Анализ текущих кадровых компетенций и выявление пробелов. На этом этапе проводится оценка профессиональных навыков сотрудников, их сильных и слабых сторон, а также определение сфер, требующих развития. Формулирование целей и задач по развитию персонала. На основе анализа ставятся конкретные цели: повышение квалификации, расширение знаний, развитие новых навыков. Разработка программ обучения и повышения квалификации. Создаются обучающие курсы, тренинги, воркшопы, планируются мероприятия для достижения поставленных целей. Реализация мероприятий по развитию сотрудников. Проводятся запланированные тренинги, семинары, менторские программы и другие мероприятия. 			

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме						
	саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		<p>5. Оценка эффективности реализованных мероприятий. После проведения обучения оценивается уровень повышения компетенций, собирается обратная связь, анализируются результаты.</p> <p>6. Корректировка программ с учетом полученных результатов. Вносится изменение в программы развития, чтобы повысить их эффективность и соответствовать текущим потребностям организации.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2-1-4-3-5-6 2. 1-3-2-4-6-5 3. 3-1-2-4-5-6 4. 2-3-1-4-6-5 5. 1-2-3-6-4-5 6. 4-2-1-3-5-6 <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>A. Стратегия — это долгосрочный план действий, направленный на достижение основной цели организации.</p> <p>B. Тактика — это краткосрочные мероприятия, реализуемые для достижения конкретных целей в рамках стратегии.</p> <p>C. Стратегия определяет выбор рынков, конкурентных преимуществ и основные направления развития.</p> <p>D. Тактика включает конкретные шаги и методы реализации стратегических решений на практике.</p> <p>E. Стратегия обеспечивает общее направление деятельности организации.</p> <p>F. Тактика позволяет гибко реагировать на изменения внешней среды и использовать возможности для достижения целей.</p> <p>Инструкция: Запишите соответствие между буквами (A, B, C, D, E, F) и номерами (1, 2,</p>						

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме						
			<p>3, 4, 5, 6), отображающими правильное описание.</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="1160 357 2094 427"> <thead> <tr> <th data-bbox="1160 357 1469 395">А</th> <th data-bbox="1469 357 1780 395">Б</th> <th data-bbox="1780 357 2094 395">В</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 395 1469 427"></td> <td data-bbox="1469 395 1780 427"></td> <td data-bbox="1780 395 2094 427"></td> </tr> </tbody> </table> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Стратегия менеджмента — это долгосрочный план действий организации, направленный на достижение её ключевых целей и конкурентных преимуществ. Она включает выбор рынков, определение основных направлений развития и методы достижения целей. Важной частью стратегии является способность адаптироваться к изменяющейся внешней и внутренней среде предприятия.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегия менеджмента — это краткосрочный план, ориентированный на текущие задачи организации. 2. Стратегия менеджмента — это набор тактических решений, реализуемых в ежедневной деятельности. 3. Стратегия менеджмента — это долгосрочный план, определяющий основные направления развития и конкурентные преимущества. 4. Стратегия менеджмента — это документ, регулирующий структуру организации без учета внешней среды. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>	А	Б	В			
А	Б	В							

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме										
8. Организация как функция менеджмента. Организационное проектирование.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i></p> <p>Организация — это одна из основных функций менеджмента, которая заключается в создании структуры предприятия, распределении ресурсов и ответственности, установлении процедур и правил. Правильная организация обеспечивает эффективное выполнение целей и задач, способствует единству действий и оптимизации процессов внутри компании.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> Организация — это функция менеджмента, которая отвечает за разработку стратегического плана. Организация — это функция, связанная с мотивацией персонала и управлением человеческими ресурсами. Организация — это функция, заключающаяся в создании структуры предприятия, распределении ресурсов и ответственности. Организация — это функция, сосредоточенная на контроле и оценке выполнения задач. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите каждый метод проектного менеджмента из левого столбца с соответствующей стратегией менеджмента из правого столбца. Выпишите номера правильных пар.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1002 2130 1449"> <thead> <tr> <th data-bbox="1160 1002 1637 1082">методы проектного менеджмента</th> <th data-bbox="1637 1002 2130 1082">стратегии менеджмента</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 1082 1637 1182">1. Анализ целей и требований проекта</td> <td data-bbox="1637 1082 2130 1182">А. Стратегия диверсификации</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1182 1637 1283">2. Разработка дорожной карты реализации проекта</td> <td data-bbox="1637 1182 2130 1283">В. Стратегия развития инновационных технологий</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1283 1637 1353">3. Оценка рисков и управление ими</td> <td data-bbox="1637 1283 2130 1353">С. Стратегия устойчивого развития</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1353 1637 1449">4. Оценка ресурсов и их оптимальное распределение</td> <td data-bbox="1637 1353 2130 1449">D. Стратегия оптимизации бизнес-процессов</td> </tr> </tbody> </table>	методы проектного менеджмента	стратегии менеджмента	1. Анализ целей и требований проекта	А. Стратегия диверсификации	2. Разработка дорожной карты реализации проекта	В. Стратегия развития инновационных технологий	3. Оценка рисков и управление ими	С. Стратегия устойчивого развития	4. Оценка ресурсов и их оптимальное распределение	D. Стратегия оптимизации бизнес-процессов
методы проектного менеджмента	стратегии менеджмента												
1. Анализ целей и требований проекта	А. Стратегия диверсификации												
2. Разработка дорожной карты реализации проекта	В. Стратегия развития инновационных технологий												
3. Оценка рисков и управление ими	С. Стратегия устойчивого развития												
4. Оценка ресурсов и их оптимальное распределение	D. Стратегия оптимизации бизнес-процессов												

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>Запишите номера пар (например, 1 — А, 2 — В и т.д.)</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Организационное проектирование — это процесс разработки структуры организации, включающий определение функций, должностей, линий отчетности и распределения ответственности. Цель этого процесса — создать эффективную систему управления, которая обеспечит выполнение стратегических задач и оптимальное использование ресурсов. Правильная структура способствует оперативному принятию решений и повышает гибкость организации при изменениях внешней и внутренней среды.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационное проектирование — это краткосрочный анализ текущего положения компании без дальнейших изменений. 2. Организационное проектирование — это процесс разработки новой стратегии без учета структуры организации. 3. Организационное проектирование — это процесс формирования структуры организации, направленной на повышение эффективности и гибкости. 4. Организационное проектирование — это создание формальных правил и процедур без изменения структуры организации. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
9. Контроль в менеджменте.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем,</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Менеджмент — это система организационных, управленческих и экономических процессов, направленных на достижение целей организации. Он включает планирование, организацию, мотивацию и контроль за выполнением задач. Эффективность менеджмента зависит от умения руководителей планировать работу, координировать действия сотрудников и контролировать результаты.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент — это краткосрочный набор действий, направленных только на управление сотрудниками. 2. Менеджмент — это система процессов, включающая планирование, организацию, мотивацию и контроль для достижения целей

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме												
		выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>организации.</p> <p>3. Менеджмент — это процесс оценки эффективности работы сотрудников без необходимости планирования.</p> <p>4. Менеджмент — это фиксированный набор правил, не связанный с достижением целей компании.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ результатов и сравнение их с поставленными целями или стандартами. 2. Планирование мероприятий по исправлению и улучшению работы. 3. Определение целей, критериев оценки и методик контроля. 4. Проведение оценки работы, сбор данных и фиксация результатов. <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1" data-bbox="1160 858 1601 895"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>При оценке инвестиционного проекта применяются два основных метода: статистический и динамический. Соотнесите представленные в таблице характеристики показателей по динамическому методу его критерию оценки. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1166 2112 1437"> <thead> <tr> <th colspan="2">Критерий оценки</th> <th colspan="2">Характеристика показателя</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 20px;">А.</td> <td style="width: 200px;">Индекс рентабельности инвестиций (PI)</td> <td style="width: 20px;">1.</td> <td style="width: 200px;">Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.</td> </tr> </tbody> </table>					Критерий оценки		Характеристика показателя		А.	Индекс рентабельности инвестиций (PI)	1.	Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.
Критерий оценки		Характеристика показателя													
А.	Индекс рентабельности инвестиций (PI)	1.	Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.												

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме											
			Б.	Дисконтированный срок окупаемости (DPP)	2.	Отражает минимальный период времени, при котором приток средств с учетом ставки дисконтирования превышает начальные инвестиционные вложения.								
			В.	Чистый дисконтированный доход (NPV)	3.	Показатель характеризует норму рентабельности для долгосрочных проектов. Применяется для оценки эффективности инвестиционных проектов, в которых чистый денежный поток меняет значение с положительного на отрицательное (и наоборот) несколько раз в течение жизненного цикла.								
			Г.	Модифицированная внутренняя норма рентабельности (MIRR)	4.	Показатель используется для сравнения альтернатив с одинаковым NPV, но разным объемом инвестирования. Определяется путем деления текущей стоимости денежного притока на чистую текущую стоимость денежного оттока с учетом первоначальных инвестиций.								
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:														
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">А</td> <td style="width: 25%;">Б</td> <td style="width: 25%;">В</td> <td style="width: 25%;">Г</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>							А	Б	В	Г				
А	Б	В	Г											
КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ														
10. Управленческие решения	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов	ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и	1. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> А. Управленческое решение — это выбор определенного варианта поведения из нескольких возможных для достижения поставленных целей. В. Для разработки эффективных решений руководителю необходимо проанализировать ситуацию, учитывать ресурсы и риски. С. Процесс принятия управленческих решений включает выявление											

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	образования в течение всей жизни	<p>реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>проблемы, сбор информации, оценку альтернатив, выбор оптимального варианта и реализацию.</p> <p>D. Важной составляющей является контроль за выполнением решения и его результатами для своевременного внесения корректировок.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. С – А – В – D 2. А – С – В – D 3. А – В – С – D 4. В – А – С – D 5. А – В – D – С 6. С – В – А – D <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i> Аналитическая трансформация направлена на повышение эффективности бизнеса, совершенствование информационных моделей при реализации конкретных управленческих функций за счёт использования данных и аналитики. Для улучшения качества принимаемых решений, аналитика позволяет:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) строить прогнозы, просчитывать альтернативные варианты и выбирать из них эффективные; 2) сокращать время выполнения заказа, персонализировать данные; 3) снижать трудозатраты и повышать творческий потенциал; 4) быстро адаптироваться к изменениям рынка. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3. Прочитайте текст и установите последовательность</i> При создании бюджета цифровой трансформации для финансового директора важной частью процесса является создание прозрачной и гибкой бюджетной модели, которая предусматривает использование определенных шагов ее формирования. Расположите перечисленные шаги в правильной последовательности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) оценка ресурсов и инфраструктуры, необходимых для трансформации; 2) распределение бюджета по направлениям, включая обучение персонала, покупку технологий и модернизацию процессов; 3) четкая формулировка целей трансформации и необходимых инвестиций;

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме				
			<p>4) регулярный контроль за расходами и результатами, с возможностью вносить изменения в бюджет в процессе реализации</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1" data-bbox="1160 363 1601 395"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>				
<p>11. Коммуникации в менеджменте</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. Прочитайте следующий текст и установите соответствие между каждым описанием и правильным термином или понятием, который оно характеризует.</p> <p>А. Передача информации между руководителем и сотрудниками для достижения целей организации.</p> <p>В. Процесс передачи сообщений с целью обеспечения понимания и согласованности действий.</p> <p>С. Способность руководителя слушать и учитывать мнения подчиненных для улучшения решений.</p> <p>Д. Стратегия ведения диалога, направленная на разрешение конфликтов и укрепление доверия.</p> <p>Е. Использование различных каналов коммуникации для обмена информацией внутри организации.</p> <p>Ф. Оценка эффективности коммуникационных процессов для выявления и устранения проблем.</p> <p>Термин или понятие:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вербальная коммуникация 2. Невербальная коммуникация 3. Обратная связь 4. Коммуникационная стратегия 5. Каналы коммуникации 6. Контроль коммуникаций <p>Установите соответствие между каждой буквой (А–Ф) и номером терминов (1–6). Запишите номера в порядке, соответствующем буквам, например: 3-1-2-4-5-6</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</p>				

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>Коммуникации в менеджменте — это процесс передачи информации между руководителями, сотрудниками и внешними партнерами. Эффективная коммуникация способствует пониманию целей, снижению конфликтов и повышению производительности. Важными аспектами являются правильный выбор каналов связи, ясность передаваемой информации и активное слушание. Хорошие коммуникации — залог успешного управления организацией.</p> <p>Что из перечисленного является важной составляющей эффективных коммуникаций в менеджменте?</p> <p>А) Использование только формальных каналов связи и избегание обратной связи. В) Ясность передаваемой информации и активное слушание. С) Минимизация общения для ускорения принятия решений. D) Передача информации только устными способами.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i></p> <p>Коммуникации в менеджменте — это процесс обмена информацией между руководителями, сотрудниками и внешней средой. Эффективные коммуникации позволяют своевременно передавать информацию, координировать действия, решать конфликты и создавать доверительную атмосферу в коллективе. Хорошие коммуникационные навыки являются ключом к успешному управлению и достижению целей организации.</p> <p>Какое из утверждений наиболее точно отражает роль коммуникаций в менеджменте?</p> <p>А) Коммуникации позволяют только передавать инструкции от руководителя к подчиненным. В) Эффективные коммуникации способствуют обмену информацией, координации и укреплению доверия внутри организации. С) Коммуникации служат главным образом для проведения маркетинговых кампаний. D) Коммуникации — это внутренний нормативный документ, регламентирующий работу сотрудников.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
12. Личность и группа как субъект и объект управления в организации	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p><i>1. Прочитайте приведённые ниже утверждения и сопоставьте каждое из них с соответствующим объяснением или характеристикой. Запишите номера утверждений и объяснений в правильном порядке.</i></p> <p>Утверждения:</p> <p>А. Личность — это совокупность индивидуальных особенностей человека, влияющих на его поведение в организации.</p> <p>В. Группа — это объединение людей, связанных общими интересами, целями и взаимодействиями.</p> <p>С. В группе формируется определённая социальная роль, которая влияет на поведение её участников.</p> <p>Д. Личностные качества сотрудника могут способствовать эффективной работе в команде.</p> <p>Е. В группе происходят процессы взаимного влияния и взаимодополнения участников.</p> <p>Ф. Индивидуальные особенности личности могут препятствовать или способствовать достижению целей организации.</p> <p>Тексты для сопоставления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Устанавливаются определённые ожидания и обязанности для каждого участника, что помогает структурировать взаимодействие. 2. Это социальная единица, в которой участники взаимодействуют между собой и достигают общих целей. 3. Проявление личных черт и ценностей влияет на характер коммуникации и работы в коллективе. 4. Внутри группы происходят процессы согласования целей, мотивации и роли каждого участника. 5. Каждая личность обладает уникальным набором качеств, которые могут как помогать, так и мешать работе команды. 6. Объединение людей, основанное на общем интересе, способствует более эффективной реализации задач организации. <p>Запишите номер утверждения и номер объяснения в правильном порядке. Например: 1–3, 2–4 и так далее.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>2. Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>В организации человек выступает как субъект управления — это индивидуальный работник, который принимает управленческие решения, реализует их и отвечает за результаты своей деятельности. В то же время человек и группа являются объектом управления — это те, на кого направлены управленческие воздействия с целью мотивации, координации и повышения эффективности их работы. Эффективное управление предполагает баланс между развитием личностных качеств и организационной культуры, а также умение управлять группами для достижения целей организации.</p> <p><i>Что из перечисленного наиболее точно отражает роль человека в системе управления организацией?</i></p> <p>А) Человек выступает только как объект управления — его деятельность полностью определяется руководством. В) Человек — только как субъект управления, принимающий решения и самостоятельно определяющий цели. С) Человек одновременно является и субъектом, и объектом управления — он принимает решения, а также поддается управленческому воздействию. Д) Человек — это исключительно внешний фактор, который не влияет на внутренние управленческие процессы.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i></p> <p>Личность и группа в организации выступают одновременно и как субъекты, и как объекты управления. Индивидуальные сотрудники (личности) являются субъектами управления, поскольку их поведение и мотивацию можно регулировать и направлять. Группы и коллективы тоже являются субъектами, поскольку через командную работу и групповые процессы можно достигать целей организации. В то же время, и личность, и группа — объекты управления, так как на них воздействуют посредством мотивационных программ, обучение и организационные изменения.</p> <p>Как правильно охарактеризовать роль личности и группы в системе управления организацией?</p> <p>А) Личность и группа — только субъекты управления, так как они управляют организацией. В) Личность и группа — только объекты управления, так как их поведение</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>регулируется извне. С) Личность и группа — одновременно являются и субъектами, и объектами управления в организации. Д) Личность — субъект, а группа — объект управления. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>13. Мотивация труда в современных организациях</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1.Прочитайте следующий текст и установите соответствие между его частями. А. Внутренняя мотивация связана с личным удовлетворением от выполнения работы, признанием и самореализацией. В. Внешняя мотивация основывается на внешних поощрениях, таких как заработная плата, премии и статус. С. Эффективная мотивация работников позволяет повысить производительность, улучшить качество работы и снизить текучесть кадров. Д. Для повышения мотивации руководители используют различные методы: постановку целей, предоставление возможности развития, создание комфортных условий труда. Е. Необходимость мотивации труда становится особенно важной в условиях высокой конкуренции и быстрого изменения рынка. Инструкция: Запишите последовательность цифр (от 1 до 5) слева направо, которая правильно отражает логику текста. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его: Мотивация труда — это совокупность факторов и способов, которые стимулируют сотрудников к эффективной работе и достижению целей организации. В современных организациях применение различных мотиваторов, таких как материальные поощрения, возможности для профессионального развития, признание и комфортные условия труда, способствует повышению продуктивности и удовлетворенности работников. Гибкий и индивидуальный подход к мотивации повышает лояльность и стимулирует к долгосрочной работе. Какой из перечисленных факторов в современных организациях считается одним из ключевых для мотивации работников?</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>A) Строгая иерархия и контроль. B) Возможности для профессионального развития и признания. C) Отсутствие условий для личностного роста. D) Минимальное вознаграждение и строгость в требованиях. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его: Мотивация труда — это совокупность внутренних и внешних факторов, стимулирующих работников к эффективной деятельности. В современных организациях особое внимание уделяется нематериальной мотивации, такой как признание, возможности профессионального роста, участие в принятии решений и создание благоприятного рабочего климата. Эти подходы способствуют повышению продуктивности и удовлетворенности сотрудников. Какой из перечисленных способов мотивации труда наиболее соответствует современным тенденциям? A) Повышение заработной платы и бонусы как единственные стимулы. B) Создание комфортных условий труда и предоставление возможностей для профессионального развития. C) Ужесточение контроля за работниками и сокращение отпускных дней. D) Увеличение объема работы без изменения условий и системы поощрений. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
14. Власть и лидерство в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории</p>	<p>1.Прочитайте следующий текст и установите соответствие между каждым утверждением (A–D) и его объяснением (1–4).</p> <p>A. Власть — это способность оказывать влияние на поведение других людей с помощью санкций, ресурсов или законных прав. B. Лидерство — это способность вдохновлять и мотивировать людей достигать общих целей, проявляя личный пример и навыки коммуникации. C. Власть может быть легитимной (законной) или нелегитимной (незаконной), в зависимости от источника и признания её другим. D. Лидерство не всегда связано с формальным положением; оно может осуществляться вне официальной иерархии и основано на доверии и уважении.</p> <p>Объяснения:</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>1. Власть связана с легитимностью и признанием других. 2. Лидерство проявляется в способности вдохновлять и мотивировать людей, а не в использовании формальных полномочий. 3. Власть — это влияние, основанное на санкциях или ресурсах, а лидерство — на личностных качествах и доверии. 4. Власть и лидерство могут существовать как внутри формальной структуры, так и вне её.</p> <p>Запишите соответствие между утверждениями (А–D) и объяснениями (1–4), соответствующими их содержанию.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>2.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i> Власть в менеджменте — это способность управленца влиять на поведение подчинённых для достижения целей организации. Лидерство предполагает не только использование формальных полномочий, но и умение вдохновлять, мотивировать и вести команду за собой. Эффективный руководитель сочетает использование власти с лидерскими качествами, стимулируя сотрудников к максимально эффективной работе.</p> <p>Что лучше характеризует отличие лидерства от власти? А) Лидерство основывается на формальных полномочиях и должности; власть — на личных качествах и умении вдохновлять. В) Власть — это способность влиять на подчинённых через личные качества; лидерство — использование официальных полномочий. С) Лидерство — это способность вдохновлять и мотивировать людей, не обязательно связанная с формальной властью; власть — это легитимное право требовать выполнения обязанностей. D) Лидерство и власть — это абсолютно одинаковые понятия и используются взаимозаменяемо.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i> Власть в менеджменте — это способность оказывать влияние на поведение и решения других людей. Она может основываться на формальных полномочиях, личных качествах лидера или авторитете, признанном в</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>организации. Лидерство — это процесс вдохновения, мотивации и воздействия на команду для достижения общих целей. Эффективное лидерство во многом зависит от умения сочетать власть и личные качества для укрепления доверия и мотивации сотрудников.</p> <p>Какое из следующих утверждений наиболее точно характеризует различия между властью и лидерством?</p> <p>А) Власть основана на формальных полномочиях и принуждении; лидерство — на личных качествах и способности вдохновлять.</p> <p>В) Власть всегда связана с легальными полномочиями; лидерство — это всегда официальный статус руководителя.</p> <p>С) Власть и лидерство — это одно и то же понятие, используемое как синонимы в управлении.</p> <p>Д) Власть связана только с юридическими полномочиями, а лидерство — только с навыками коммуникации.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>15. Организационная культура: формирование и управление</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте нижеприведённый текст и установите соответствие между утверждениями и их характеристиками или примерами. Запишите соответствующие номера в правильном порядке.</i></p> <p>А. Организационная культура — это совокупность убеждений, ценностей и норм поведения, характерных для данной организации.</p> <p>В. В компании с сильной корпоративной культурой сотрудники разделяют общие ценности и активно участвуют в корпоративных мероприятиях.</p> <p>С. Одним из признаков организационной культуры является наличие формальных правил и процедур, регулирующих поведение сотрудников.</p> <p>Д. В организации, где культура открыта и поощряет инновации, сотрудники чувствуют себя свободными высказывать свои идеи.</p> <p>Е. Корпоративная культура влияет на мотивацию сотрудников и качество принятия управленческих решений.</p> <p>Ф. В организации с слабой культурой сотрудники мало разделяют ценности компании и могут испытывать трудности в командной работе.</p> <p>Инструкция <i>Запишите номера утверждений в порядке, отражающем логику и характеристику организационной культуры:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проявляется через убеждения, ценности и нормы поведения. 2. Может проявляться в наличии формальных правил.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>3. Влияет на мотивацию и управление. 4. Повышает сплоченность и вовлеченность сотрудников. 5. Проявляется в сложности командной работы и разногласиях. 6. Проявляется в открытости для новых идей.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>2.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i> Организационная культура — это совокупность ценностей, норм, убеждений, обычаев и моделей поведения, которые разделяются членами организации и формируют её уникальную атмосферу и стиль деятельности. Она влияет на мотивацию сотрудников, уровень их вовлеченности и эффективность работы. Сплоченная и сильная корпоративная культура способствует достижению стратегических целей компании и укреплению командного духа.</p> <p>Что из перечисленного является характеристикой организационной культуры? А) Совокупность правил, регулирующих внешние отношения с партнёрами. В) Набор ценностей, норм и убеждений, разделяемых внутри организации. С) Стратегия компании по расширению рынка. D) Финансовая отчетность и показатели эффективности.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i> Организационная культура — это совокупность ценностей, норм, убеждений и привычек, которые разделяют сотрудники организации и формируют ее внутренний климат. Формирование организационной культуры происходит через деятельность руководителей, корпоративные традиции и систему поведения. Управление культурой предполагает развитие таких ценностей и норм, которые способствуют достижению стратегических целей организации и поддерживают ее долгосрочную стабильность.</p> <p>Какое из высказываний наиболее точно описывает цель управления организационной культурой? А) Создать формальные правила и процедуры, обязательные для всех сотрудников.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>В) Поддерживать ценности и нормы, способствующие достижению стратегических целей и стабильности организации.</p> <p>С) Исключительно внедрять новые технологии и инновационные подходы в деятельность компании.</p> <p>Д) Сократить число корпоративных традиций и снизить уровень коммуникации внутри коллектива.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>16. Конфликты в менеджменте и пути их решения.</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. Прочитайте следующий текст и установите соответствие между каждым утверждением и его описанием. Запишите номера утверждений и номерами описаний, которые им соответствуют.</p> <p>А. Конфликты в менеджменте — это естественная часть управленческих процессов, возникающая при несовпадении целей, интересов или ценностей участников.</p> <p>В. Основные причины конфликтов в организации — неправильно распределенные ресурсы, плохая коммуникация, разные личные цели сотрудников.</p> <p>С. Эффективное управление конфликтами включает их своевременное выявление, анализ причин и поиск компромиссных решений.</p> <p>Д. Игнорирование конфликтов может привести к снижению производительности, ухудшению морального климата и уходу ключевых сотрудников.</p> <p>Е. Важной задачей менеджера является развитие навыков переговоров и разрешения конфликтных ситуаций.</p> <p>Описание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликты могут навредить работе организации, если их игнорировать. 2. Конфликты — это конфликтующие интересы, возникающие в рамках управленческих процессов. 3. Чтобы решать конфликт, необходимо понять его причины и найти компромиссное решение. 4. Причинами конфликтов могут быть неправильное распределение ресурсов и плохая коммуникация. 5. Менеджеры должны уметь вести переговоры и разрешать конфликтные ситуации. <p>Запишите последовательность цифр через пробел:</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>Пример: 2 4 1 3 5 КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его: Конфликты в менеджменте — это ситуации столкновения интересов, целей или ценностей между участниками организации, которые могут возникать внутри команды, между отделами или на уровне руководства и сотрудников. Правильное управление конфликтами помогает предотвращать их развитие и использовать их как источник изменений и инноваций. Эффективное разрешение конфликтов требует понимания причин их возникновения и умения находить компромиссы. Что из перечисленного является основным аспектом управления конфликтами в организации? А) Избегание конфликта любой ценой. В) Умение выявлять причины конфликтов и искать компромиссные решения. С) Обеспечение полного подчинения сотрудников руководству. D) Игнорирование конфликтных ситуаций, чтобы не мешать работе. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его: Конфликты в менеджменте — это естественная часть любого организационного процесса, возникающая вследствие несовпадения интересов, целей или взглядов участников. Важную роль в управлении конфликтами играет создание условий для открытого диалога, активное слушание и поиск решений, устраивающих все стороны. Правильное управление конфликтами способствует укреплению командного духа и повышению эффективности работы. Какое из приведенных действий считается наиболее важным в процессе управления конфликтами? А) Проведение агрессивных разборов и обвинений участников. В) Создание условий для открытого диалога и поиска взаимовыгодных решений. С) Назначение односторонних решений для быстрого завершения конфликта.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			D) Полное устранение всех конфликтных ситуаций независимо от причин. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
1. Теоретические основы концепции современного менеджмента: сущность, содержание, проблемы	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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	Компания «Техносфера» столкнулась с ухудшением позиций на рынке и низкой эффективностью внутренних процессов. Руководство хочет внедрить новые подходы к управлению, основываясь на современных концепциях менеджмента. Вам, как менеджеру, поручено проанализировать сущность и содержание современных теоретических основ менеджмента, а также выявить возможные проблемы при их применении. Задачи: <ol style="list-style-type: none"> 1. Объяснить, что такое современный менеджмент, его основные элементы и особенности. 2. Определить ключевые теоретические основы, лежащие в базе современных концепций менеджмента. 3. Оценить потенциальные проблемы и сложности, которые могут возникнуть при внедрении современных менеджерских подходов в компанию «Техносфера». КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ
2. Эволюция и	УК-2 Способен определять	ИУК-2.1. Знает круг поставленных	В крупной производственной компании, которая занимается выпуском

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
современность менеджмента	круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	<p>электроники, наблюдаются сложности с адаптацией к быстро меняющимся технологиям и рыночным условиям. Руководство отмечает, что последние годы применяемые методы управления устарели, сотрудники не демонстрируют необходимую гибкость, а процесс принятия решений занимает слишком много времени.</p> <p>В то же время в Industry X, дочерней компании, успешно применяется современная концепция управления, основанная на гибких методах (например, Agile и Scrum), использованием командной работы, самоорганизации и постоянного обучения.</p> <p>Задача: На основе этого случая:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опишите, как этапы эволюции менеджмента (от классического к современному) могли бы объяснить текущие проблемы основной компании. 2. Предложите конкретные меры по внедрению современных методов менеджмента, чтобы повысить эффективность компании в условиях быстрого технологического развития. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
3. Национальные школы менеджмента. Особенности развития менеджмента	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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	<p>1. В организации внедряют новый управленческий подход, основанный на научной школе, бюрократии, гуманистической теории или системе диалектики.</p> <p>Вопрос: Назовите основные особенности каждой из этих школ управления и их влияние на организацию.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>2. Руководитель хочет понять, какие основные функции он выполняет в своей деятельности.</p> <p>Вопрос: Перечислите и кратко опишите пять функций менеджмента по Файолю.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
4. Методологические подходы в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>Компания внедряет новую стратегию развития для увеличения доли рынка. Руководство решает использовать системный подход, считая, что только через комплексное рассмотрение всех составляющих бизнеса можно добиться успеха. Какой методологический подход используется в данном случае?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
	образования в течение всей жизни		
5. Организация как система. Анализ внутренней и внешней среды организации	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>Компания «ЭкоТехнологии», занимающаяся производством экологически чистых бытовых товаров, планирует расширение своей деятельности на новые рынки. Руководство хочет провести анализ внутренней и внешней среды организации перед принятием стратегического решения.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие факторы внутренней среды компании следует проанализировать для оценки ее готовности к расширению? Назовите минимум три и объясните, почему они важны. 2. Какие внешние факторы следует учитывать при анализе внешней среды? Обоснуйте их влияние на стратегическое решение компании. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
6. Организационные изменения и развитие	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>На предприятии «Техстрой» руководители решили внедрить новую систему автоматизации производственных процессов. Это изменение должно повысить эффективность работы и снизить издержки. Однако сотрудники отдела производства с опасением относятся к новым технологиям, ведь им приходится осваивать новые навыки и менять привычный ритм работы.</p> <p>Продолжение предложения: Чтобы успешно реализовать эти организационные изменения, руководству необходимо _____, потому что _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
<p>Тема 7. Процесс внутрифирменного управления. Стратегия и тактика менеджмента</p>	<p>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</p> <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. Компания XYZ планирует расширять свою деятельность на новый рынок. Руководство разрабатывает стратегический план, для чего необходимо определить долгосрочные цели и пути их достижения. Интегрируя стратегические решения, менеджеры разрабатывают тактические шаги, такие как проведение маркетинговых исследований, формирование команды и подбор каналов сбыта, чтобы.....</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>2. В компании возникает необходимость повысить производительность труда и снизить издержки. Руководство решает внедрить новые управленческие методы. Для достижения этой цели менеджеры разрабатывают тактические меры, включающие обучение персонала и оптимизацию производственных процессов, чтобы _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
<p>8. Организация как функция менеджмента. Организационное проектирование.</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.2. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Требуется спроектировать личную «организационную структуру» образовательной деятельности для развития в сфере управления проектами на ближайший год. Описать, какие функциональные роли следует выделить (например, стратег, планировщик, исполнитель), как распределить время и ресурсы, а также как организовать контроль прогресса.</p> <p>Развёрнутый ответ: Выделяются три ключевые функциональные роли: Стратег — отвечает за постановку целей на квартал (например, освоение методологии Agile, получение сертификата). Планировщик — еженедельно распределяет учебное время (рекомендуется 5–7 часов), блокирует его в цифровом календаре, подбирает ресурсы (курсы,</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
			<p>литература).</p> <p>Исполнитель и контролёр — фиксирует выполненные задачи, проводит еженедельный анализ отклонений, корректирует план при необходимости.</p> <p>Привести пример применения принципов организационного проектирования (чёткое распределение ролей, минимизация уровней управления, горизонтальная координация) в учебной или проектной деятельности для повышения эффективности выполнения задач.</p> <p>Развёрнутый ответ: В ходе выполнения командного курсового проекта (5 участников) была внедрена упрощённая матричная структура: — Назначается координатор для внешней коммуникации, — Распределяются функциональные зоны: сбор данных, анализ, визуализация, оформление, презентация, — Устанавливаются ежедневные 10-минутные синхронизации вместо иерархических отчётов. Благодаря чёткому распределению ответственности и отказу от многоуровневого согласования, время на координацию сократилось на 40%, а срок сдачи проекта был соблюден с опережением. Это демонстрирует эффективность применения базовых принципов организационного проектирования даже в небольших временных коллективах.</p>
9. Контроль в менеджменте.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов</p>	<p>1. Ситуация: В компании внедрили новую систему учета времени работы сотрудников. Продолжение: Поэтому менеджер решил провести регулярные проверки соблюдения режима работы, чтобы _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>2. Ситуация: Руководитель заметил снижение производительности на одном из производственных участков. Продолжение: В результате он организовал контроль качества выполнения задач, чтобы _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>3. Ситуация: В отделе продаж начали фиксировать увеличение числа недовольных клиентов. Продолжение: В связи с этим менеджер решил усилить контроль за соблюдением стандартов обслуживания, чтобы _____.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
		образования в течение всей жизни.	КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ
10. Управленческие решения	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. Ситуация: В компании возникла необходимость сокращения затрат на производство, что требует пересмотра бюджета. Завершите предложение: Руководитель принял решение _____, чтобы _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>2. Ситуация: В отделе возник конфликт между двумя сотрудниками, что негативно влияет на командный дух. Завершите предложение: Менеджер решил _____, чтобы _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>3. Ситуация: На рынке появилась новая конкурирующая компания с более привлекательными условиями для клиентов. Завершите предложение: Главный менеджер принял решение _____, чтобы _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
11. Коммуникации в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Ситуационная задача 1: Менеджер заметил снижение мотивации команды из-за недопонимания в проектных задачах. Он решил провести собрание для разъяснения целей проекта. Продолжение: _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Ситуационная задача 2: Во время обсуждения нового продукта один из сотрудников выразил сомнения относительно его технической реализуемости, что вызвало недоразумение в команде. Менеджер решил провести дополнительное разъяснительное совещание. Продолжение: _____.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Ситуационная задача 3: Клиент посчитал, что его требования не были учтены, что привело к конфликту. Менеджер решил связаться с клиентом лично и уточнить все детали. Продолжение: _____.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
12. Личность и группа как субъект и объект управления в организации	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: Менеджер заметил снижение мотивации команды из-за недопонимания в проектных задачах. Он решил провести собрание для разъяснения целей проекта. КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 2: Во время обсуждения нового продукта один из сотрудников выразил сомнения относительно его технической реализуемости, что вызвало недоразумение в команде. Менеджер решил провести дополнительное разъяснительное совещание. КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 3: Клиент посчитал, что его требования не были учтены, что привело к конфликту. Менеджер решил связаться с клиентом лично и уточнить все детали. КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
13. Мотивация труда в современных организациях	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1.В компании внедрили новую систему премирования за выполнение производственных показателей. — Однако, многие сотрудники не проявляют желаний достигать высоких результатов, потому что ... Продолжение: _____ КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>2.Группа сотрудников жалуется на недостаточную мотивацию и отсутствие признания за их вклад. — Чтобы повысить мотивацию, менеджер решил ... Продолжение: _____ КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>3.В организации появилась проблема низкой заинтересованности сотрудников в профессиональном развитии. — Руководство считает, что это связано с тем, что ... Продолжение: _____ КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
14. Власть и лидерство в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей</p>	<p>1.В организации появился новый руководитель, который решил изменить традиционный подход к распределению обязанностей. Он начал вводить свои правила, не советуясь с командой. Продолжение: Это вызывает у сотрудников ощущение...</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
	реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>2. Менеджер отдела замечает, что подчинённые часто обращаются за советом и поддержкой, даже по вопросам, которые они должны решать самостоятельно. Он решил применить стиль лидерства, основанный на делегировании полномочий. Продолжение: Это поможет ему...</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>3. В компании возник конфликт между менеджером проекта и командой, так как менеджер резко отменил запланированные мероприятия без объяснения причин. Тогда команда стала сомневаться в его власти и лидерских качествах. Продолжение: Чтобы восстановить доверие и укрепить свою власть, менеджер должен...</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
15. Организационная культура: формирование и управление	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. В компании решили внедрить новые ценности, связанные с инновациями и командной работой. На этапе внедрения сотрудники проявляют сопротивление и нежелание менять устоявшиеся привычки. Продолжение: Чтобы успешно сформировать и управлять такой организационной культурой, руководству необходимо...</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>2. В организации наблюдается высокая текучесть кадров и снижение мотивации сотрудников, что связано с отсутствием четкой корпоративной идентичности. Руководство хочет укрепить корпоративную культуру, чтобы повысить лояльность и вовлеченность персонала. Продолжение: Для достижения этой цели необходимо...</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>3. В компании внедрили новые стандарты поведения и ценности, однако сотрудники постепенно начинают их игнорировать, возвращаясь к прежним привычкам. Руководители хотят понять, как поддерживать и развивать корпоративную культуру на всех уровнях. Продолжение: Оптимальным решением будет...</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
16. Конфликты	УК-6	ИУК-6.1. Умеет управлять своим	1. На совещании отдела менеджер по проектам высказал недовольство тем,

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Практические задания
в менеджменте и пути их решения.	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>что его команда не получает достаточной поддержки со стороны руководства. В результате возник конфликт между менеджером и руководителем отдела.</p> <p><i>Продолжение:</i> Чтобы разрешить этот конфликт, руководитель должен...</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>2. Менеджер по продажам и специалист по маркетингу не могут договориться о стратегии продвижения продукта. Первый считает, что нужно больше фокусироваться на бенефитах для клиента, а второй — на увеличении рекламы. В результате происходит снижение общей эффективности работы.</p> <p><i>Продолжение:</i> Для урегулирования ситуации важно, чтобы...</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>3. Начальник отдела попросил своих subordinate внести изменения в план работы без предварительного обсуждения, что вызвало недовольство у команды. В результате возник конфликт между руководителем и подчинёнными.</p> <p><i>Продолжение:</i> Чтобы разрешить данный конфликт, руководитель должен...</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
1. Теоретические основы концепции современного менеджмента: сущность, содержание, проблемы	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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	1. В компании действует структура менеджмента, предполагающая, что на каждого руководителя приходится в среднем 10 подчиненных. В связи с расширением бизнеса руководство решило увеличить эффективность управления, сократив численность подчиненных у каждого менеджера до 8. Общая численность сотрудников в компании составляет 480 человек. Вопросы: <ol style="list-style-type: none"> Сколько руководителей сейчас в компании? Сколько руководителей потребуется после внедрения новой структуры? КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ
2. Эволюция современность менеджмента	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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	Компания «Эволюция» начала свою деятельность в 2000 году с 10 сотрудников. К 2010 году численность увеличилась до 50 человек благодаря развитию новых направлений. В 2020 году штат увеличился до 200 сотрудников. Задача: <ol style="list-style-type: none"> Определите среднегодовой темп роста численности сотрудников за периоды с 2000 по 2010 годы и с 2010 по 2020 годы. На основе полученных данных спрогнозируйте численность сотрудников в 2025 году при сохранении среднего темпа роста 2020–2020 годов. Оцените, как менялся среднемесячный прирост сотрудников за каждое десятилетие. Дано: <ul style="list-style-type: none"> 2000 год: 10 сотрудников 2010 год: 50 сотрудников 2020 год: 200 сотрудников КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ
3. Национальные школы менеджмента. Особенности	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать	ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя	Задача 1: Расчет эффективности внедрения новой системы управления В компании планируют внедрить новую систему мотивации сотрудников. Ожидается, что после внедрения производительность труда увеличится на

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
развития менеджмента	оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	<p><i>Исходные данные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Текущий доход компании за месяц: 1 000 000 рублей. • Текущая численность сотрудников: 50 человек. • Средний доход на одного сотрудника: 20 000 рублей. • Стоимость внедрения системы: 200 000 рублей. <p>Вопрос: Какую дополнительную прибыль компания сможет получить за месяц после внедрения системы мотивации, и окупится ли затраченная сумма за 3 месяца?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 2: Расчет сокращения времени выполнения управленческих решений В компании внедрили новую систему делегирования полномочий, благодаря чему среднее время принятия управленческих решений снизилось с 10 до 7 дней.</p> <p><i>Исходные данные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Количество управленческих решений за месяц: 200. • Средняя зарплата менеджера: 30 000 рублей в месяц. • Стоимость одного дня простоя управленческого решения — 5 000 рублей (потеря эффективности). <p>Вопрос: Экономия времени за месяц и общие денежные выгоды?</p> <p>Задача 3: Расчет роста прибыли при применении нового управленческого стиля В компании внедрили стиль лидерства, ориентированный на командную работу, что привело к увеличению мотивации и снижению текучести кадров.</p> <p><i>Исходные данные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Численность сотрудников: 100 человек. • Текущая ежегодная прибыль: 18 000 000 рублей. • Текущая средняя текучесть: 10% в год (10 человек). • После внедрения нового стиля текучесть снизилась до 6% (6 человек). • Средняя стоимость замены одного сотрудника: 200 000 рублей (учитывая обучение, подбор, адаптацию). <p>Вопрос: Какой дополнительный доход или сэкономленные затраты получены за год за счет снижения текучести?</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
4. Методологические подходы в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 1: В компании планируется внедрение новой системы мотивации сотрудников. Предположим, что при текущей численности персонала (100 человек) и средней заработной плате 30 000 рублей, увеличение мотивационных выплат на 10% может привести к росту производительности на 15%. Расчет: <i>Какое обоснование можно дать с помощью метода экономической эффективности инвестиций для этого проекта?</i></p> <p>Задача 2: Для определения оптимальной численности персонала компания использует метод линейного программирования. Предельные показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Максимальный бюджет на оплату труда — 1 000 000 рублей. • Зарплата менеджеров — 50 000 рублей, рабочих — 20 000 рублей. • Минимальное требование: в штате минимум 5 менеджеров и 10 рабочих. <p><i>Как определить оптимальное соотношение сотрудников при максимальной производительности, если производительность менеджера — 10 единиц, рабочего — 4 единицы?</i> <i>точки безубыточности?</i></p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
5. Организация как система. Анализ внутренней и внешней среды организации	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>Задача 1: Определение численности подразделений по организационной структуре В организации создана функциональная структура. Общее число сотрудников — 150 человек. В отделе маркетинга работают 20% сотрудников, в отделе продаж — 30%, в производственном отделе — 40%, оставшиеся — в административном и вспомогательном персонале.</p> <p>Вопрос: <i>Сколько человек работает в каждом отделе?</i></p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
6. Организационные изменения и развитие	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 2: Расчет оптимальной численности управленческого персонала В компании планируют внедрить матричную организационную структуру. По нормативам на одного начальника проекта приходится примерно 10 исполнителей. Компания запускает 8 новых проектов одновременно, каждого с командой из 12 участников. Вопрос: <i>Сколько менеджеров необходимо для управления всеми проектами, без учёта дополнительных административных менеджеров?</i> КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
Тема 7. Процесс внутрифирменного управления. Стратегия и тактика менеджмента	<p>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</p> <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: Расчет эффективности стратегического планирования Условие: В компании разработана новая стратегия развития, предусматривающая увеличение продаж на 20% за счет расширения ассортимента и внедрения новых маркетинговых мероприятий. За первый год реализации стратегии было достигнуто увеличение продаж на 15%. Общий объем продаж до внедрения стратегии составил 10 млн рублей, а расходы на реализацию стратегии — 1,5 млн рублей. Вопрос: Какой показатель эффективности (ROI) получил менеджмент за первый год после внедрения стратегии? КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 2: Расчет тактических мероприятий для достижения целей Условие: Компания планирует увеличить долю на рынке с 10% до 12% за 1 год. Общее количество клиентов — 50 000. Средний доход с одного клиента составляет 20 000 рублей. В текущем году компания может провести 5 маркетинговых кампаний, каждая из которых при правильной реализации обеспечивает привлечение 200 новых клиентов. Вопрос: Сколько дополнительных клиентов нужно привлечь для достижения цели и сколько маркетинговых кампаний при текущей эффективности потребуется реализовать, чтобы достичь целевого уровня, если каждая кампания привлекает 200 новых клиентов? КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
<p>8. Организация как функция менеджмента. Организационное проектирование.</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1. Определение численности персонала по штатной структуре В компании запланирована организация нового отдела продаж. По штатной структуре на одного менеджера по продажам приходится 5 продавцов. Планируется набрать 15 продавцов.</p> <p>Вопрос: Сколько менеджеров необходимо нанять для организации эффективности работы отдела?</p> <p>Задача 2. Расчет количества уровней управления На предприятии действует организационная структура, состоящая из руководителя, двух уровней менеджеров и исполнителей. Общее число исполнителей — 60. В среднем один менеджер управляет 10 исполнителями.</p> <p>Вопрос: Сколько уровней управления имеется на предприятии?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 3. Построение организационной структуры по численности В компании создается новая структура «Производственный отдел». Планируется, что на одного руководителя отдела приходится 20 сотрудников.</p> <p>Вопрос: Если предполагается набор 80 сотрудников, сколько руководителей нужно назначить, чтобы обеспечить эффективное управление?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
<p>9. Контроль в менеджменте.</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: В фирме планируется произвести 10 000 единиц продукции за месяц. Средний уровень брака — 3%. Стоимость исправления одной бракованной единицы — 50 рублей. <i>Вопрос:</i> Какова общая сумма затрат на исправление брака при текущем уровне брака?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 2: В компании установили контрольный показатель уровня дебиторской задолженности — не более 15% от общего объема продаж. За месяц объем продаж составил 2 000 000 рублей, а дебиторская задолженность — 280 000 рублей. <i>Вопрос:</i> Нарушает ли компания данный контрольный показатель?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 3:</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>В производственной компании запланирована производительность — 500 единиц продукции в день. В течение месяца (22 рабочих дня) фактическая производительность составила 10 500 единиц.</p> <p><i>Вопрос:</i> Какой процент исполнения плана по производительности?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
<p>10. Управленческие решения</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: Компания рассматривает возможность увеличения производства нового продукта. Для этого необходимо приобрести дополнительное оборудование.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Стоимость оборудования — 500 000 рублей. • Ожидаемый прирост доходов от продаж — 150 000 рублей в месяц. • Текущие ежемесячные расходы на обслуживание оборудования — 20 000 рублей. <p><i>Вопрос:</i> Через сколько месяцев инвестиции окупятся?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 2: При принятии управленческого решения о сокращении затрат, руководство рассматривает два варианта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вариант А: сокращение зарплатных фондов на 10%, что приведет к снижению мотивации сотрудников, но сэкономит 300 000 рублей в год. • Вариант Б: сокращение расходов на обучение и развитие персонала на 50%, что сэкономит 200 000 рублей в год, но может снизить квалификацию персонала. <p><i>Вопрос:</i> Какой вариант выгоднее с точки зрения максимальной экономии, если потенциальные потери из-за снижения мотивации оценены в 100 000 рублей в год?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 3: Стратегический менеджер рассматривает две альтернативные стратегии развития компании:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Стратегия А: инвестировать 1 000 000 рублей в расширение производства с прогнозируемой прибылью 300 000 рублей в год. • Стратегия Б: инвестировать 500 000 рублей в маркетинг для увеличения продаж на 20%, что может привести к дополнительной

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>прибыли в размере 200 000 рублей в год.</p> <p><i>Вопрос:</i> По какой стратегии более выгодно действовать при сроке анализа 3 года и предполагая, что инвестиции и прибыль могут расширяться с учетом инфляции?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
11. Коммуникации в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: Расчет эффективности коммуникационной системы</p> <p>Ситуация: В компании внедрена новая система внутрикорпоративных коммуникаций. В течение месяца из 200 сотрудников 150 активно используют систему, а 50 — практически не взаимодействуют через нее. Ожидается, что уровень участия должен быть не менее 80%.</p> <p>Вопрос: <i>Какой процент сотрудников активно используют новую систему? На сколько процентов необходимо увеличить активных пользователей, чтобы достигнуть 80%?</i></p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 2: Анализ времени отклика на внутренние сообщения</p> <p>Ситуация: Менеджеры отправляют срочные сообщения своим подчиненным внутри компании. В среднем время ответа составляет 30 минут, а целевое — не более 15 минут. За месяц из 100 сообщений 70 получили ответ в течение 15 минут, и 30 — позже.</p> <p>Вопрос: <i>Какая доля сообщений была отправлена с задержкой более 15 минут? На сколько процентов можно улучшить показатели, чтобы соответствовать целевому времени?</i></p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 3: Расчет потерь информации при неправильной коммуникации</p> <p>Ситуация: В проекте участие 5 отделов, каждый из которых должен передать критическую информацию другому. В результате неправильной или неполной передачи информации 3 ключевых задачи из 20 были выполнены с ошибками, что привело к задержкам.</p> <p>Вопрос: <i>Какой процент задач выполнены без ошибок?</i></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p><i>Какой уровень ошибок можно считать допустимым при высокой эффективности коммуникации?</i></p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
<p>12. Личность и группа как субъект и объект управления в организации</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: В организации работает команда из 10 человек под руководством менеджера. За месяц планируется повысить мотивацию сотрудников, увеличив их продуктивность на 15%. Сегодня средний показатель выполнения задач составляет 80%.</p> <p><i>Задача:</i> Рассчитайте, какой должен быть средний уровень выполнения задач после внедрения мотивационных мер, чтобы достичь целевого увеличения продуктивности на 15%.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 2: В отделе из 20 работников реализуется проект. Руководитель хочет распределить задачи так, чтобы каждый сотрудник был загружен на 25% больше по сравнению с текущей нагрузкой. При этом текущая средняя нагрузка на сотрудника — 5 задач.</p> <p><i>Задача:</i> Определите, сколько задач будет выполнять каждый сотрудник после перераспределения.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 3: В коллективе из 15 человек средний возраст — 35 лет. Руководство планирует повысить уровень профессиональной подготовки, что должно увеличить средний возраст сотрудников на 2 года за счет привлечения более опытных специалистов.</p> <p><i>Задача:</i> Определите, какой средний возраст будет у новых сотрудников, если после повышения среднего возраста по всей организации оно достигнет 37 лет.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
13. Мотивация труда в современных организациях	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: В компании работают 150 сотрудников. Средняя месячная заработная плата — 40 000 рублей. Руководство решило увеличить мотивационные выплаты, выделив дополнительно 10% от фонда заработной платы на премии за продуктивную работу. Вопрос: Какой общий фонд мотивационных выплат будет выделен на премии? КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 2: В организации внедрили систему премирования: 20% работников получили премию в размере 15% от их месячной зарплаты за выполнение планов, остальные — без премий. Средняя зарплата по организации — 45 000 рублей. Вопрос: Какая сумма затрат на премии, если в компании 200 сотрудников? КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p> <p>Задача 3: В компании было принято решение увеличить мотивационные выплаты на 20% по сравнению с прошлым годом. В прошлом году фонд мотивационных выплат составил 2 400 000 рублей. Вопрос: Какой будет новый фонд мотивационных выплат? КЛЮЧ К ЗАДАНИЯМ</p>
14. Власть и лидерство в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: В организации у руководителя есть формальная власть, основанная на должностных полномочиях, и личная власть, основанная на авторитете. В ходе проекта руководитель решил использовать один из видов власти для повышения мотивации команды, предполагая, что его влияние увеличится на 20%. <i>Вопрос:</i> Если текущий уровень мотивации команды составляет 70%, каким станет уровень мотивации после применения выбранного вида власти, если предполагается увеличение на 20% от текущего уровня? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>Задача 2: В компании руководитель внедряет лидерскую стратегию, основанную на личностных качествах, что позволяет повысить эффективность работы команды на 15%. Исходная производительность команды составляет 100 единиц продукции в месяц. <i>Вопрос:</i> Какая будет новая производительность, если стратегия покажет свою</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>эффективность? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ Задача 3: Менеджер использует мягкую власть, основанную на знаниях и доверии, чтобы мотивировать команду. До начала мотивационной кампании уровень вовлеченности сотрудников составляет 60%. После проекта уровень вовлеченности увеличился на 25%. <i>Вопрос:</i> Какой уровень вовлеченности стал у сотрудников? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>15. Организационная культура: формирование и управление</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Задача 1: В организации у руководителя есть формальная власть, основанная на должностных полномочиях, и личная власть, основанная на авторитете. В ходе проекта руководитель решил использовать один из видов власти для повышения мотивации команды, предполагая, что его влияние увеличится на 20%. <i>Вопрос:</i> Если текущий уровень мотивации команды составляет 70%, каким станет уровень мотивации после применения выбранного вида власти, если предполагается увеличение на 20% от текущего уровня? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ Задача 2: В компании руководитель внедряет лидерскую стратегию, основанную на личностных качествах, что позволяет повысить эффективность работы команды на 15%. Исходная производительность команды составляет 100 единиц продукции в месяц. <i>Вопрос:</i> Какая будет новая производительность, если стратегия покажет свою эффективность? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ Задача 3: Менеджер использует мягкую власть, основанную на знаниях и доверии, чтобы мотивировать команду. До начала мотивационной кампании уровень вовлеченности сотрудников составляет 60%. После проекта уровень вовлеченности увеличился на 25%. <i>Вопрос:</i> Какой уровень вовлеченности стал у сотрудников? КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>16. Конфликты в менеджменте и</p>	<p>УК-6 Способен управлять</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать</p>	<p>Задача 1: В отделе работает 10 сотрудников. В результате конфликтной ситуации 3</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
пути их решения.	своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>сотрудника написали заявление на увольнение. Руководитель хочет понять, как снизить уровень текучести и восстановить командный климат. Определите, сколько сотрудников осталось в отделе после ухода уволенных, если изначально в нем было 10 человек.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>Задача 2: В проектной команде из 8 человек возник конфликт, в результате которого 2 участника отказались работать. Руководитель решил провести тренинг по командной работе, чтобы снизить уровень конфликтности. Какая часть команды продолжает работу после конфликта?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>Задача 3: В организации из 50 сотрудников 15 работают в нескольких подразделениях. В результате межподразделенческих конфликтов управленческий совет решил провести реорганизацию, чтобы снизить конфликты между отделами. После изменений число конфликтов снизилось на 40%. Сколько конфликтов осталось после реорганизации?</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
<p>1. Теоретические основы концепции современного менеджмента: сущность, содержание, проблемы</p>	<p>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</p>	<p>ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Современные концепции менеджмента сосредоточены на гибкости, инновационности и ориентации на устойчивое развитие. В их основе лежит идея о необходимости адаптироваться к быстро меняющейся внешней среде, активно использовать информационные технологии и уделять внимание корпоративной социальной ответственности. Ключевыми направлениями являются стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление изменениями и менталитет инноваций. Вопрос: Какая концепция менеджмента главным образом акцентирует внимание на адаптации организации к быстрым изменениям и внедрении инноваций? Варианты: А) Традиционный менеджмент Б) Стратегический менеджмент В) Управление изменениями Г) Управление качеством КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Современные концепции менеджмента сосредоточены на гибкости, инновационности и ориентации на устойчивое развитие. В их основе лежит идея о необходимости адаптироваться к быстро меняющейся внешней среде, активно использовать информационные технологии и уделять внимание корпоративной социальной ответственности. Ключевыми направлениями являются стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление изменениями и менталитет инноваций. Вопрос: Какая концепция менеджмента делает особый акцент на ответственность компании перед обществом и экологические стандарты? А) Бережливое производство Б) Корпоративная социальная ответственность (КСО) В) Тотальное качество управления (TQM)</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме																
			<p>Г) Кейс-стадии менеджмента КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i></p> <p>Современный менеджмент — это сложная система знаний, методов и практик, направленных на эффективное управление организацией в условиях быстро меняющейся внешней среды. Его сущность включает стратегическое мышление, ориентацию на инновации и развитие человеческого капитала. В содержание входят управление изменениями, лидерство, корпоративная культура и социальная ответственность. Основные проблемы современной концепции связаны с адаптацией к технологическим инновациям, глобализацией и необходимостью постоянного обучения сотрудников.</p> <p>Вопрос: Выберите все правильные утверждения и обоснуйте их.</p> <p>Варианты:</p> <p>А) Современный менеджмент фокусируется только на краткосрочной эффективности и снижении затрат.</p> <p>Б) Одной из проблем современного менеджмента является необходимость постоянного обучения и развития персонала.</p> <p>В) Стратегическое управление, инновации и культура организации — ключевые компоненты современного менеджмента.</p> <p>Г) Современное управление игнорирует влияние глобализации и технологического прогресса на деятельность организаций.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ и КРАТКОЕ ОБОСНОВАНИЕ, КОТОРОЕ ДОЛЖЕН СДЕЛАТЬ СТУДЕНТ</p>																
2. Эволюция современность менеджмента	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих	ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	<p><i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите каждую школу менеджмента с ее лидером.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1305 2148 1453"> <thead> <tr> <th colspan="2">Лидер</th> <th colspan="2">Школы менеджмента</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А.</td> <td>Фредерик Тейлор</td> <td>1.</td> <td>Школы административного управления</td> </tr> <tr> <td>Б.</td> <td>Элтон Мэйо</td> <td>2.</td> <td>Количественная школа</td> </tr> <tr> <td>В.</td> <td>Анри Файоль</td> <td>3.</td> <td>Школа поведенческих наук</td> </tr> </tbody> </table>	Лидер		Школы менеджмента		А.	Фредерик Тейлор	1.	Школы административного управления	Б.	Элтон Мэйо	2.	Количественная школа	В.	Анри Файоль	3.	Школа поведенческих наук
Лидер		Школы менеджмента																	
А.	Фредерик Тейлор	1.	Школы административного управления																
Б.	Элтон Мэйо	2.	Количественная школа																
В.	Анри Файоль	3.	Школа поведенческих наук																

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме			
	правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		Г. А. Голдберг	4.	Школа человеческих отношений	
			Д. Д. МакГрегор	5.	Школа научного управления	
			Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:			
			А	Б	В	Г
			КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ			
			2. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.			
			Текст:			
			<p>Модель развития менеджмента включает несколько ключевых этапов. Вначале доминировала научная организация труда, предложенная Фредериком Тейлором, которая акцентировала внимание на стандартных методах и эффективности. Затем появился административный подход, выделявший функции руководства и централизованное управление. Начиная с середины XX века, развилась концепция "человеческих отношений", подчеркивавшая важность мотивации и командной работы. В последние годы актуальными стали подходы, основанные на системном, стратегическом и инновационном управлении.</p>			
			Варианты:			
			А) Тейлор сделал упор на стандартизацию рабочих процессов для повышения эффективности.			
			Б) Идеи "человеческих отношений" возникли в ответ на критику научного менеджмента за его механистический подход.			
			В) В современном менеджменте основное внимание уделяется только жесткому контролю и полному централизму.			
			Г) Развитие менеджмента прошло через этапы научного менеджмента, административного и гуманистического подходов.			
			КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ			
			3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.			
			<p>Эволюция менеджмента включает различные этапы развития, начиная с научного управления, предложенного Фредериком Тейлором, и заканчивая современными подходами, ориентированными на инновации, гибкость и системное мышление. Каждый этап отражает изменение в взглядах на роль</p>			

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>менеджера, методы управления и приоритеты предприятия. Какой из указанных подходов является характерным для периода «научного управления», предложенного Ф. Тейлором?</p> <p>Варианты: А) Внимание к психологии и мотивации сотрудников Б) Стандартизация работ и повышение эффективности труда В) Использование командной работы и демократических методов управления Г) Ориентация на инновации и стратегическую гибкость</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>3. Национальные школы менеджмента. Особенности развития менеджмента</p>	<p>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</p>	<p>ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p>	<p><i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> В развитии менеджмента выделяются различные национальные школы, каждая из которых формировалась под влиянием культурных, исторических и экономических особенностей страны. Например, американская школа акцентирует внимание на системном подходе и прагматизме, европейская — на административных принципах и бюрократии, японская — на качественном производстве и командной работе. Эти школы оказали существенное влияние на развитие управленческой мысли и практики в своих регионах.</p> <p>Вопрос Установите соответствие между характеристиками и национальными школами менеджмента: А) Акцент на системном подходе, прагматизме, инновациях и предпринимательстве. Внимание к административным принципам, бюрократическим процедурам и формальной структуре. С) Уделение внимания качеству продукции, командной работе, долгосрочным отношениям и развитию человеческого капитала. D) Опора на культурные особенности, исторический контекст и традиции страны, что влияет на управленческие подходы</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Развитие менеджмента прошло несколько этапов, начиная с классической школы, которая сосредоточилась на административных функциях и организационной структуре, и заканчивая современными подходами,</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>включающими стратегический менеджмент, управление качеством, инновациями и информационные технологии. Каждая культура и исторический контекст оказывали влияние на формирование методов и принципов управления в разные эпохи.</p> <p>Вопрос: Какая из следующих характеристик лучше всего описывает современное развитие менеджмента?</p> <p>A) Акцент на административных функциях, бюрократических процедурах и строгой иерархии. B) Использование стратегических подходов, инноваций и технологий для повышения эффективности организации. C) Опора только на традиционные методы управления и внутренние процедуры. D) Неактивное влияние культурных и исторических факторов на методы управления.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i></p> <p>Развитие менеджмента прошло через несколько ключевых этапов. В первой половине XX века доминировали научный менеджмент и административный подход, в которых особое внимание уделялось организационной структуре и управленческим функциям. Позже появились гуманитарные подходы, ориентированные на развитие человеческого капитала, мотивацию и корпоративную культуру. Современные тенденции включают стратегический менеджмент, управление качеством, информационные технологии и инновационные методы, способствующие устойчивому развитию организаций в условиях глобализации.</p> <p>Вопрос: Выберите все правильные утверждения, основываясь на тексте. Обоснуйте свой выбор.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ul style="list-style-type: none"> первые годы развития менеджмента главной задачей было улучшение организационной структуры и управленческих функций. гуманитарные подходы к менеджменту фокусируются исключительно на технических аспектах работы организации.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>овременные методы менеджмента включают использование технологий и стратегий, способствующих развитию организации в условиях глобализации.</p> <p>современном менеджменте практически исчезла роль мотивации и развития человеческого капитала.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>4. Методологические подходы в менеджменте</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Методологические подходы в менеджменте представляют собой системы взглядов и методов исследования управленческих процессов. Выделяют классический, системный, ситуационный и гуманистический подходы. Каждый из них использует свои принципы и инструменты для анализа и решения управленческих задач. Например, системный подход рассматривает организацию как целостную систему, взаимодействующую с внешней средой, а ситуационный — подчеркивает необходимость адаптации методов управления к конкретной ситуации.</p> <p>Вопрос: Какой из приведенных подходов считает организацию как целостную систему, взаимодействующую с внешней средой? А) Классический подход В) Системный подход С) Ситуационный подход D) Гуманистический подход</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i> Методологические подходы в менеджменте помогают определить основные принципы и методы анализа управленческих процессов. Одним из ключевых подходов является гуманистический, который делает акцент на мотивации работников, развитии человеческого потенциала и создании благоприятной корпоративной культуры. Этот подход считается более ориентированным на человека и его потребности, нежели на жесткую формализацию процедур.</p> <p>Вопрос Какой подход в менеджменте делает основной акцент на мотивации работников и развитии человеческого потенциала?</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме												
			<p>А) Классический подход В) Системный подход С) Гуманистический подход D) Ситуационный подход КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Методологические подходы в менеджменте служат основой для разработки управленческих решений и анализа деятельности организаций. Ситуационный подход предполагает, что эффективность управления зависит от конкретной ситуации, условий и окружающей среды. Поэтому менеджер должен гибко применять различные методы и стили руководства, учитывая уникальные особенности каждого кейса. Какой подход в менеджменте подчеркивает необходимость адаптации методов управления к конкретной ситуации? А) Классический подход В) Системный подход С) Гуманистический подход D) Ситуационный подход КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>												
5. Организация как система. Анализ внутренней и внешней среды организации	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>1. Прочитайте текст и установите соответствие. Организация в менеджменте — это создание структур и процессов, которые позволяют эффективно достигать поставленных целей. Она включает в себя распределение обязанностей, установление правил, создание системы коммуникаций и управление ресурсами.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1139 2141 1445"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="1160 1139 1541 1174">Утверждение</th> <th colspan="2" data-bbox="1541 1139 2141 1174">Объяснение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 1174 1211 1347">А</td> <td data-bbox="1211 1174 1541 1347">Это процесс мотивации сотрудников и развития корпоративной культуры</td> <td data-bbox="1541 1174 1588 1347">1</td> <td data-bbox="1588 1174 2141 1347">Организация помогает структурировать деятельность и ресурсы</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1347 1211 1445">Б</td> <td data-bbox="1211 1347 1541 1445">Материально-производственные запасы</td> <td data-bbox="1541 1347 1588 1445">2</td> <td data-bbox="1588 1347 2141 1445">Организация включает распределение обязанностей и установление правил</td> </tr> </tbody> </table>	Утверждение		Объяснение		А	Это процесс мотивации сотрудников и развития корпоративной культуры	1	Организация помогает структурировать деятельность и ресурсы	Б	Материально-производственные запасы	2	Организация включает распределение обязанностей и установление правил
Утверждение		Объяснение													
А	Это процесс мотивации сотрудников и развития корпоративной культуры	1	Организация помогает структурировать деятельность и ресурсы												
Б	Материально-производственные запасы	2	Организация включает распределение обязанностей и установление правил												

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме			
			В С) Это управление взаимодействием между подразделениями и оптимизация работы организации	3	Правильная организация обеспечивает эффективное использование ресурсов	
			Г Это настройка и координация работы различных элементов системы	4	Организация способствует достижению целей через системное структурирование	
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:						
А			Б		В	
<p style="color: red; text-align: center;">КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Внешняя среда организации включает все факторы и условия, находящиеся за пределами самой организации, но влияющие на её деятельность и принятие решений. Она делится на макросреду, которая охватывает широкие социально-экономические, политические и технологические тенденции, и микросреду, включающую поставщиков, клиентов, конкурентов и партнеров. Успех организации во многом зависит от правильного анализа и адаптации к условиям внешней среды. Какой из перечисленных пунктов наиболее точно описывает внутренние и внешние компоненты внешней среды организации? А) Внутренние факторы — это конкуренты и поставщики; внешние — это корпоративная культура и структура. В) Внутренние факторы — это ресурсы и компетенции организации; внешние — это макро- и микросреда, включающая социальные, экономические и технологические условия. С) Внутренние факторы — это государственная политика; внешние — это внутренние коммуникации и управление. Д) Внутренние факторы — это рыночная конкуренция; внешние — это финансовые показатели компании.</p> <p style="color: red; text-align: center;">КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>						

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Внутренняя среда организации включает все внутренние факторы, которые прямо воздействуют на деятельность предприятия. К этим факторам относятся структура управления, корпоративная культура, ресурсы (финансовые, человеческие, материальные), а также система процессов и правил. Анализ внутренней среды помогает выявить сильные и слабые стороны организации, определить возможности для улучшения и развития. Что из перечисленного является частью внутренней среды организации? А) Потребности и предпочтения клиентов. В) Конкуренты и поставщики. С) Структура управления и корпоративная культура. Д) Общественно-политическая ситуация в стране. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>6. Организационные изменения и развитие</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Организационные изменения — это процессы модернизации, реорганизации или реструктуризации предприятий с целью повышения эффективности, адаптации к внешним условиям и достижения стратегических целей. Они могут быть плановыми или внеплановыми, постепенными или радикальными. Важным аспектом успешных изменений является управление сопротивлением со стороны сотрудников и правильное коммуницирование целей и преимуществ изменений. Какое из утверждений наиболее точно отражает особенности организационных изменений? А) Они всегда связаны с увольнениями и сокращением персонала. В) Они включают процессы модернизации, реорганизации и могут быть как плановыми, так и внеплановыми. С) Они происходят только тогда, когда компания испытывает кризис. Д) Они не требуют коммуникации и управления сопротивлением сотрудников. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме												
			<p>Организационные изменения — это целенаправленные процессы, направленные на преобразование структуры, процессов или культуры организации для достижения более высокой эффективности и адаптации к рыночным условиям. Они требуют плотного управления, коммуникации и учета сопротивления сотрудников, поскольку изменение всегда вызывает определённое напряжение и неопределенность.</p> <p>Что из перечисленного является важным условием успешных организационных изменений?</p> <p>A) Внедрение изменений без объяснения причин и целей сотрудникам. B) Управление сопротивлением и эффективная коммуникация. C) Изменения обязательно должны быть радикальными и быстрыми. D) Игнорирование вовлечения сотрудников и их мнений.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Организационные изменения — это процессы, направленные на преобразование структур, процессов или культурных особенностей в организации с целью повышения её эффективности и адаптации к внешним условиям. Они могут быть плановыми или внеплановыми, постепенными или радикальными. Успех изменений зависит от правильного управления сопротивлением сотрудников и эффективной коммуникации.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1002 2107 1375"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="1160 1002 1518 1034">Утверждения</th> <th colspan="2" data-bbox="1518 1002 2107 1034">Пояснения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 1034 1205 1174">1</td> <td data-bbox="1205 1034 1518 1174">Организационные изменения могут быть как плановыми, так и внеплановыми</td> <td data-bbox="1518 1034 1563 1174">А</td> <td data-bbox="1563 1034 2107 1174">Это процессы, которые происходят без предварительного планирования или предупреждения, спонтанно или вследствие внешних факторов</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1174 1205 1375">2</td> <td data-bbox="1205 1174 1518 1375">Успех изменений зависит от эффективности управления сопротивлением сотрудников.</td> <td data-bbox="1518 1174 1563 1375">Б</td> <td data-bbox="1563 1174 2107 1375">Правильное управление сопротивлением помогает снизить сопротивление сотрудников и повысить шансы успешного внедрения изменений</td> </tr> </tbody> </table>	Утверждения		Пояснения		1	Организационные изменения могут быть как плановыми, так и внеплановыми	А	Это процессы, которые происходят без предварительного планирования или предупреждения, спонтанно или вследствие внешних факторов	2	Успех изменений зависит от эффективности управления сопротивлением сотрудников.	Б	Правильное управление сопротивлением помогает снизить сопротивление сотрудников и повысить шансы успешного внедрения изменений
Утверждения		Пояснения													
1	Организационные изменения могут быть как плановыми, так и внеплановыми	А	Это процессы, которые происходят без предварительного планирования или предупреждения, спонтанно или вследствие внешних факторов												
2	Успех изменений зависит от эффективности управления сопротивлением сотрудников.	Б	Правильное управление сопротивлением помогает снизить сопротивление сотрудников и повысить шансы успешного внедрения изменений												

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме			
			3	Изменения касаются только структурных аспектов организации	В	Они включают не только структурные изменения, но и изменение корпоративной культуры и процессов
			4	Эффективная коммуникация играет важную роль в процессе организационных изменений	Г	Это помогает обеспечить понимание целей изменений и снизить непонимание и сопротивление со стороны сотрудников
			Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:			
			А	Б	В	Г
			КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ			
Тема 7. Процесс внутрифирменного управления. Стратегия и тактика менеджмента	<p>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</p> <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию</p>	<p>ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Текст для внутрифирменного развития:</p> <p>7. Анализ текущих кадровых компетенций и выявление пробелов. На этом этапе проводится оценка профессиональных навыков сотрудников, их сильных и слабых сторон, а также определение сфер, требующих развития.</p> <p>8. Формулирование целей и задач по развитию персонала. На основе анализа ставятся конкретные цели: повышение квалификации, расширение знаний, развитие новых навыков.</p> <p>9. Разработка программ обучения и повышения квалификации. Создаются обучающие курсы, тренинги, воркшопы, планируются мероприятия для достижения поставленных целей.</p> <p>10. Реализация мероприятий по развитию сотрудников. Проводятся запланированные тренинги, семинары, менторские программы и другие мероприятия.</p>			

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме						
	саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		<p>11. Оценка эффективности реализованных мероприятий. После проведения обучения оценивается уровень повышения компетенций, собирается обратная связь, анализируются результаты.</p> <p>12. Корректировка программ с учетом полученных результатов. Вносится изменение в программы развития, чтобы повысить их эффективность и соответствовать текущим потребностям организации.</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>7. 2-1-4-3-5-6 8. 1-3-2-4-6-5 9. 3-1-2-4-5-6 10. 2-3-1-4-6-5 11. 1-2-3-6-4-5 12. 4-2-1-3-5-6</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1" data-bbox="1160 884 1787 922"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>4. Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>A. Стратегия — это долгосрочный план действий, направленный на достижение основной цели организации. B. Тактика — это краткосрочные мероприятия, реализуемые для достижения конкретных целей в рамках стратегии. C. Стратегия определяет выбор рынков, конкурентных преимуществ и основные направления развития. D. Тактика включает конкретные шаги и методы реализации стратегических решений на практике. E. Стратегия обеспечивает общее направление деятельности организации. F. Тактика позволяет гибко реагировать на изменения внешней среды и использовать возможности для достижения целей.</p> <p>Инструкция: Запишите соответствие между буквами (A, B, C, D, E, F) и номерами (1, 2,</p>						

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме						
			<p>3, 4, 5, 6), отображающими правильное описание.</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="1160 357 2094 427"> <thead> <tr> <th data-bbox="1160 357 1469 395">А</th> <th data-bbox="1469 357 1780 395">Б</th> <th data-bbox="1780 357 2094 395">В</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 395 1469 427"></td> <td data-bbox="1469 395 1780 427"></td> <td data-bbox="1780 395 2094 427"></td> </tr> </tbody> </table> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Стратегия менеджмента — это долгосрочный план действий организации, направленный на достижение её ключевых целей и конкурентных преимуществ. Она включает выбор рынков, определение основных направлений развития и методы достижения целей. Важной частью стратегии является способность адаптироваться к изменяющейся внешней и внутренней среде предприятия.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Стратегия менеджмента — это краткосрочный план, ориентированный на текущие задачи организации. 6. Стратегия менеджмента — это набор тактических решений, реализуемых в ежедневной деятельности. 7. Стратегия менеджмента — это долгосрочный план, определяющий основные направления развития и конкурентные преимущества. 8. Стратегия менеджмента — это документ, регулирующий структуру организации без учета внешней среды. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>	А	Б	В			
А	Б	В							

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме										
8. Организация как функция менеджмента. Организационное проектирование.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i></p> <p>Организация — это одна из основных функций менеджмента, которая заключается в создании структуры предприятия, распределении ресурсов и ответственности, установлении процедур и правил. Правильная организация обеспечивает эффективное выполнение целей и задач, способствует единству действий и оптимизации процессов внутри компании.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Организация — это функция менеджмента, которая отвечает за разработку стратегического плана. 6. Организация — это функция, связанная с мотивацией персонала и управлением человеческими ресурсами. 7. Организация — это функция, заключающаяся в создании структуры предприятия, распределении ресурсов и ответственности. 8. Организация — это функция, сосредоточенная на контроле и оценке выполнения задач. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите каждый метод проектного менеджмента из левого столбца с соответствующей стратегией менеджмента из правого столбца. Выпишите номера правильных пар.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1002 2130 1449"> <thead> <tr> <th data-bbox="1160 1002 1637 1082">методы проектного менеджмента</th> <th data-bbox="1637 1002 2130 1082">стратегии менеджмента</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 1082 1637 1182">1. Анализ целей и требований проекта</td> <td data-bbox="1637 1082 2130 1182">А. Стратегия диверсификации</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1182 1637 1283">2. Разработка дорожной карты реализации проекта</td> <td data-bbox="1637 1182 2130 1283">В. Стратегия развития инновационных технологий</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1283 1637 1353">3. Оценка рисков и управление ими</td> <td data-bbox="1637 1283 2130 1353">С. Стратегия устойчивого развития</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1160 1353 1637 1449">4. Оценка ресурсов и их оптимальное распределение</td> <td data-bbox="1637 1353 2130 1449">D. Стратегия оптимизации бизнес-процессов</td> </tr> </tbody> </table>	методы проектного менеджмента	стратегии менеджмента	1. Анализ целей и требований проекта	А. Стратегия диверсификации	2. Разработка дорожной карты реализации проекта	В. Стратегия развития инновационных технологий	3. Оценка рисков и управление ими	С. Стратегия устойчивого развития	4. Оценка ресурсов и их оптимальное распределение	D. Стратегия оптимизации бизнес-процессов
методы проектного менеджмента	стратегии менеджмента												
1. Анализ целей и требований проекта	А. Стратегия диверсификации												
2. Разработка дорожной карты реализации проекта	В. Стратегия развития инновационных технологий												
3. Оценка рисков и управление ими	С. Стратегия устойчивого развития												
4. Оценка ресурсов и их оптимальное распределение	D. Стратегия оптимизации бизнес-процессов												

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>Запишите номера пар (например, 1 — А, 2 — В и т.д.)</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Организационное проектирование — это процесс разработки структуры организации, включающий определение функций, должностей, линий отчетности и распределения ответственности. Цель этого процесса — создать эффективную систему управления, которая обеспечит выполнение стратегических задач и оптимальное использование ресурсов. Правильная структура способствует оперативному принятию решений и повышает гибкость организации при изменениях внешней и внутренней среды.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Организационное проектирование — это краткосрочный анализ текущего положения компании без дальнейших изменений. 6. Организационное проектирование — это процесс разработки новой стратегии без учета структуры организации. 7. Организационное проектирование — это процесс формирования структуры организации, направленной на повышение эффективности и гибкости. 8. Организационное проектирование — это создание формальных правил и процедур без изменения структуры организации. <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
9. Контроль в менеджменте.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем,</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Менеджмент — это система организационных, управленческих и экономических процессов, направленных на достижение целей организации. Он включает планирование, организацию, мотивацию и контроль за выполнением задач. Эффективность менеджмента зависит от умения руководителей планировать работу, координировать действия сотрудников и контролировать результаты.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Менеджмент — это краткосрочный набор действий, направленных только на управление сотрудниками. 6. Менеджмент — это система процессов, включающая планирование, организацию, мотивацию и контроль для достижения целей

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме												
		выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>организации.</p> <p>7. Менеджмент — это процесс оценки эффективности работы сотрудников без необходимости планирования.</p> <p>8. Менеджмент — это фиксированный набор правил, не связанный с достижением целей компании.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Этапы:</p> <p>5. Анализ результатов и сравнение их с поставленными целями или стандартами.</p> <p>6. Планирование мероприятий по исправлению и улучшению работы.</p> <p>7. Определение целей, критериев оценки и методик контроля.</p> <p>8. Проведение оценки работы, сбор данных и фиксация результатов.</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1" data-bbox="1160 858 1601 896"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>При оценке инвестиционного проекта применяются два основных метода: статистический и динамический. Соотнесите представленные в таблице характеристики показателей по динамическому методу его критерию оценки. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.</p> <table border="1" data-bbox="1160 1168 2112 1439"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="1160 1168 1525 1206">Критерий оценки</th> <th colspan="2" data-bbox="1525 1168 2112 1206">Характеристика показателя</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1160 1206 1220 1439">А.</td> <td data-bbox="1220 1206 1525 1439">Индекс рентабельности инвестиций (PI)</td> <td data-bbox="1525 1206 1585 1439">1.</td> <td data-bbox="1585 1206 2112 1439">Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.</td> </tr> </tbody> </table>					Критерий оценки		Характеристика показателя		А.	Индекс рентабельности инвестиций (PI)	1.	Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.
Критерий оценки		Характеристика показателя													
А.	Индекс рентабельности инвестиций (PI)	1.	Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.												

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме											
			Б.	Дисконтированный срок окупаемости (DPP)	2.	Отражает минимальный период времени, при котором приток средств с учетом ставки дисконтирования превышает начальные инвестиционные вложения.								
			В.	Чистый дисконтированный доход (NPV)	3.	Показатель характеризует норму рентабельности для долгосрочных проектов. Применяется для оценки эффективности инвестиционных проектов, в которых чистый денежный поток меняет значение с положительного на отрицательное (и наоборот) несколько раз в течение жизненного цикла.								
			Г.	Модифицированная внутренняя норма рентабельности (MIRR)	4.	Показатель используется для сравнения альтернатив с одинаковым NPV, но разным объемом инвестирования. Определяется путем деления текущей стоимости денежного притока на чистую текущую стоимость денежного оттока с учетом первоначальных инвестиций.								
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:														
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">А</td> <td style="width: 25%;">Б</td> <td style="width: 25%;">В</td> <td style="width: 25%;">Г</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>							А	Б	В	Г				
А	Б	В	Г											
КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ														
10. Управленческие решения	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов	ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и	1. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> А. Управленческое решение — это выбор определенного варианта поведения из нескольких возможных для достижения поставленных целей. В. Для разработки эффективных решений руководителю необходимо проанализировать ситуацию, учитывать ресурсы и риски. С. Процесс принятия управленческих решений включает выявление											

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	образования в течение всей жизни	<p>реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>проблемы, сбор информации, оценку альтернатив, выбор оптимального варианта и реализацию.</p> <p>D. Важной составляющей является контроль за выполнением решения и его результатами для своевременного внесения корректировок.</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>7. C – A – B – D</p> <p>8. A – C – B – D</p> <p>9. A – B – C – D</p> <p>10. B – A – C – D</p> <p>11. A – B – D – C</p> <p>12. C – B – A – D</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i></p> <p>Аналитическая трансформация направлена на повышение эффективности бизнеса, совершенствование информационных моделей при реализации конкретных управленческих функций за счёт использования данных и аналитики. Для улучшения качества принимаемых решений, аналитика позволяет:</p> <p>1) строить прогнозы, просчитывать альтернативные варианты и выбирать из них эффективные;</p> <p>2) сокращать время выполнения заказа, персонализировать данные;</p> <p>3) снижать трудозатраты и повышать творческий потенциал;</p> <p>4) быстро адаптироваться к изменениям рынка.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3. Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>При создании бюджета цифровой трансформации для финансового директора важной частью процесса является создание прозрачной и гибкой бюджетной модели, которая предусматривает использование определенных шагов ее формирования. Расположите перечисленные шаги в правильной последовательности:</p> <p>1) оценка ресурсов и инфраструктуры, необходимых для трансформации;</p> <p>2) распределение бюджета по направлениям, включая обучение персонала, покупку технологий и модернизацию процессов;</p> <p>3) четкая формулировка целей трансформации и необходимых инвестиций;</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме				
			<p>4) регулярный контроль за расходами и результатами, с возможностью вносить изменения в бюджет в процессе реализации</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1" data-bbox="1160 363 1601 395"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>				
<p>11. Коммуникации в менеджменте</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. Прочитайте следующий текст и установите соответствие между каждым описанием и правильным термином или понятием, который оно характеризует.</p> <p>А. Передача информации между руководителем и сотрудниками для достижения целей организации.</p> <p>В. Процесс передачи сообщений с целью обеспечения понимания и согласованности действий.</p> <p>С. Способность руководителя слушать и учитывать мнения подчиненных для улучшения решений.</p> <p>Д. Стратегия ведения диалога, направленная на разрешение конфликтов и укрепление доверия.</p> <p>Е. Использование различных каналов коммуникации для обмена информацией внутри организации.</p> <p>Ф. Оценка эффективности коммуникационных процессов для выявления и устранения проблем.</p> <p>Термин или понятие:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Вербальная коммуникация 8. Невербальная коммуникация 9. Обратная связь 10. Коммуникационная стратегия 11. Каналы коммуникации 12. Контроль коммуникаций <p>Установите соответствие между каждой буквой (А–F) и номером терминов (1–6). Запишите номера в порядке, соответствующем буквам, например: 3-1-2-4-5-6</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2. Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</p>				

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>Коммуникации в менеджменте — это процесс передачи информации между руководителями, сотрудниками и внешними партнерами. Эффективная коммуникация способствует пониманию целей, снижению конфликтов и повышению производительности. Важными аспектами являются правильный выбор каналов связи, ясность передаваемой информации и активное слушание. Хорошие коммуникации — залог успешного управления организацией.</p> <p>Что из перечисленного является важной составляющей эффективных коммуникаций в менеджменте?</p> <p>А) Использование только формальных каналов связи и избегание обратной связи. В) Ясность передаваемой информации и активное слушание. С) Минимизация общения для ускорения принятия решений. D) Передача информации только устными способами.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i></p> <p>Коммуникации в менеджменте — это процесс обмена информацией между руководителями, сотрудниками и внешней средой. Эффективные коммуникации позволяют своевременно передавать информацию, координировать действия, решать конфликты и создавать доверительную атмосферу в коллективе. Хорошие коммуникационные навыки являются ключом к успешному управлению и достижению целей организации.</p> <p>Какое из утверждений наиболее точно отражает роль коммуникаций в менеджменте?</p> <p>А) Коммуникации позволяют только передавать инструкции от руководителя к подчиненным. В) Эффективные коммуникации способствуют обмену информацией, координации и укреплению доверия внутри организации. С) Коммуникации служат главным образом для проведения маркетинговых кампаний. D) Коммуникации — это внутренний нормативный документ, регламентирующий работу сотрудников.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
12. Личность и группа как субъект и объект управления в организации	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p><i>1. Прочитайте приведённые ниже утверждения и сопоставьте каждое из них с соответствующим объяснением или характеристикой. Запишите номера утверждений и объяснений в правильном порядке.</i></p> <p>Утверждения:</p> <p>А. Личность — это совокупность индивидуальных особенностей человека, влияющих на его поведение в организации.</p> <p>В. Группа — это объединение людей, связанных общими интересами, целями и взаимодействиями.</p> <p>С. В группе формируется определённая социальная роль, которая влияет на поведение её участников.</p> <p>Д. Личностные качества сотрудника могут способствовать эффективной работе в команде.</p> <p>Е. В группе происходят процессы взаимного влияния и взаимодополнения участников.</p> <p>Ф. Индивидуальные особенности личности могут препятствовать или способствовать достижению целей организации.</p> <p>Тексты для сопоставления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Устанавливаются определённые ожидания и обязанности для каждого участника, что помогает структурировать взаимодействие. 8. Это социальная единица, в которой участники взаимодействуют между собой и достигают общих целей. 9. Проявление личных черт и ценностей влияет на характер коммуникации и работы в коллективе. 10. Внутри группы происходят процессы согласования целей, мотивации и роли каждого участника. 11. Каждая личность обладает уникальным набором качеств, которые могут как помогать, так и мешать работе команды. 12. Объединение людей, основанное на общем интересе, способствует более эффективной реализации задач организации. <p>Запишите номер утверждения и номер объяснения в правильном порядке. Например: 1–3, 2–4 и так далее.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>2. Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>В организации человек выступает как субъект управления — это индивидуальный работник, который принимает управленческие решения, реализует их и отвечает за результаты своей деятельности. В то же время человек и группа являются объектом управления — это те, на кого направлены управленческие воздействия с целью мотивации, координации и повышения эффективности их работы. Эффективное управление предполагает баланс между развитием личностных качеств и организационной культуры, а также умение управлять группами для достижения целей организации.</p> <p><i>Что из перечисленного наиболее точно отражает роль человека в системе управления организацией?</i></p> <p>А) Человек выступает только как объект управления — его деятельность полностью определяется руководством. В) Человек — только как субъект управления, принимающий решения и самостоятельно определяющий цели. С) Человек одновременно является и субъектом, и объектом управления — он принимает решения, а также поддается управленческому воздействию. Д) Человек — это исключительно внешний фактор, который не влияет на внутренние управленческие процессы.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i></p> <p>Личность и группа в организации выступают одновременно и как субъекты, и как объекты управления. Индивидуальные сотрудники (личности) являются субъектами управления, поскольку их поведение и мотивацию можно регулировать и направлять. Группы и коллективы тоже являются субъектами, поскольку через командную работу и групповые процессы можно достигать целей организации. В то же время, и личность, и группа — объекты управления, так как на них воздействуют посредством мотивационных программ, обучение и организационные изменения.</p> <p>Как правильно охарактеризовать роль личности и группы в системе управления организацией?</p> <p>А) Личность и группа — только субъекты управления, так как они управляют организацией. В) Личность и группа — только объекты управления, так как их поведение</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>регулируется извне. С) Личность и группа — одновременно являются и субъектами, и объектами управления в организации. Д) Личность — субъект, а группа — объект управления. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>13. Мотивация труда в современных организациях</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1.Прочитайте следующий текст и установите соответствие между его частями. А. Внутренняя мотивация связана с личным удовлетворением от выполнения работы, признанием и самореализацией. В. Внешняя мотивация основывается на внешних поощрениях, таких как заработная плата, премии и статус. С. Эффективная мотивация работников позволяет повысить производительность, улучшить качество работы и снизить текучесть кадров. Д. Для повышения мотивации руководители используют различные методы: постановку целей, предоставление возможности развития, создание комфортных условий труда. Е. Необходимость мотивации труда становится особенно важной в условиях высокой конкуренции и быстрого изменения рынка. Инструкция: Запишите последовательность цифр (от 1 до 5) слева направо, которая правильно отражает логику текста. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его: Мотивация труда — это совокупность факторов и способов, которые стимулируют сотрудников к эффективной работе и достижению целей организации. В современных организациях применение различных мотиваторов, таких как материальные поощрения, возможности для профессионального развития, признание и комфортные условия труда, способствует повышению продуктивности и удовлетворенности работников. Гибкий и индивидуальный подход к мотивации повышает лояльность и стимулирует к долгосрочной работе. Какой из перечисленных факторов в современных организациях считается одним из ключевых для мотивации работников?</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>A) Строгая иерархия и контроль. B) Возможности для профессионального развития и признания. C) Отсутствие условий для личностного роста. D) Минимальное вознаграждение и строгость в требованиях. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его: Мотивация труда — это совокупность внутренних и внешних факторов, стимулирующих работников к эффективной деятельности. В современных организациях особое внимание уделяется нематериальной мотивации, такой как признание, возможности профессионального роста, участие в принятии решений и создание благоприятного рабочего климата. Эти подходы способствуют повышению продуктивности и удовлетворенности сотрудников. Какой из перечисленных способов мотивации труда наиболее соответствует современным тенденциям? A) Повышение заработной платы и бонусы как единственные стимулы. B) Создание комфортных условий труда и предоставление возможностей для профессионального развития. C) Ужесточение контроля за работниками и сокращение отпускных дней. D) Увеличение объема работы без изменения условий и системы поощрений. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
14. Власть и лидерство в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории</p>	<p>1.Прочитайте следующий текст и установите соответствие между каждым утверждением (A–D) и его объяснением (1–4).</p> <p>A. Власть — это способность оказывать влияние на поведение других людей с помощью санкций, ресурсов или законных прав. B. Лидерство — это способность вдохновлять и мотивировать людей достигать общих целей, проявляя личный пример и навыки коммуникации. C. Власть может быть легитимной (законной) или нелегитимной (незаконной), в зависимости от источника и признания её другим. D. Лидерство не всегда связано с формальным положением; оно может осуществляться вне официальной иерархии и основано на доверии и уважении. Объяснения:</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>5. Власть связана с легитимностью и признанием других.</p> <p>6. Лидерство проявляется в способности вдохновлять и мотивировать людей, а не в использовании формальных полномочий.</p> <p>7. Власть — это влияние, основанное на санкциях или ресурсах, а лидерство — на личностных качествах и доверии.</p> <p>8. Власть и лидерство могут существовать как внутри формальной структуры, так и вне её.</p> <p>Запишите соответствие между утверждениями (А–D) и объяснениями (1–4), соответствующими их содержанию.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>2.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i></p> <p>Власть в менеджменте — это способность управленца влиять на поведение подчинённых для достижения целей организации. Лидерство предполагает не только использование формальных полномочий, но и умение вдохновлять, мотивировать и вести команду за собой. Эффективный руководитель сочетает использование власти с лидерскими качествами, стимулируя сотрудников к максимально эффективной работе.</p> <p>Что лучше характеризует отличие лидерства от власти?</p> <p>А) Лидерство основывается на формальных полномочиях и должности; власть — на личных качествах и умении вдохновлять.</p> <p>В) Власть — это способность влиять на подчинённых через личные качества; лидерство — использование официальных полномочий.</p> <p>С) Лидерство — это способность вдохновлять и мотивировать людей, не обязательно связанная с формальной властью; власть — это легитимное право требовать выполнения обязанностей.</p> <p>Д) Лидерство и власть — это абсолютно одинаковые понятия и используются взаимозаменяемо.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i></p> <p>Власть в менеджменте — это способность оказывать влияние на поведение и решения других людей. Она может основываться на формальных полномочиях, личных качествах лидера или авторитете, признанном в</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>организации. Лидерство — это процесс вдохновения, мотивации и воздействия на команду для достижения общих целей. Эффективное лидерство во многом зависит от умения сочетать власть и личные качества для укрепления доверия и мотивации сотрудников.</p> <p>Какое из следующих утверждений наиболее точно характеризует различия между властью и лидерством?</p> <p>А) Власть основана на формальных полномочиях и принуждении; лидерство — на личных качествах и способности вдохновлять.</p> <p>В) Власть всегда связана с легальными полномочиями; лидерство — это всегда официальный статус руководителя.</p> <p>С) Власть и лидерство — это одно и то же понятие, используемое как синонимы в управлении.</p> <p>Д) Власть связана только с юридическими полномочиями, а лидерство — только с навыками коммуникации.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>15. Организационная культура: формирование и управление</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. <i>Прочитайте нижеприведённый текст и установите соответствие между утверждениями и их характеристиками или примерами. Запишите соответствующие номера в правильном порядке.</i></p> <p>А. Организационная культура — это совокупность убеждений, ценностей и норм поведения, характерных для данной организации.</p> <p>В. В компании с сильной корпоративной культурой сотрудники разделяют общие ценности и активно участвуют в корпоративных мероприятиях.</p> <p>С. Одним из признаков организационной культуры является наличие формальных правил и процедур, регулирующих поведение сотрудников.</p> <p>Д. В организации, где культура открыта и поощряет инновации, сотрудники чувствуют себя свободными высказывать свои идеи.</p> <p>Е. Корпоративная культура влияет на мотивацию сотрудников и качество принятия управленческих решений.</p> <p>Ф. В организации с слабой культурой сотрудники мало разделяют ценности компании и могут испытывать трудности в командной работе.</p> <p>Инструкция <i>Запишите номера утверждений в порядке, отражающем логику и характеристику организационной культуры:</i></p> <p>7. Проявляется через убеждения, ценности и нормы поведения.</p> <p>8. Может проявляться в наличии формальных правил.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>9. Влияет на мотивацию и управление. 10. Повышает сплоченность и вовлеченность сотрудников. 11. Проявляется в сложности командной работы и разногласиях. 12. Проявляется в открытости для новых идей.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>2.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его: Организационная культура — это совокупность ценностей, норм, убеждений, обычаев и моделей поведения, которые разделяются членами организации и формируют её уникальную атмосферу и стиль деятельности. Она влияет на мотивацию сотрудников, уровень их вовлеченности и эффективность работы. Сплоченная и сильная корпоративная культура способствует достижению стратегических целей компании и укреплению командного духа.</p> <p>Что из перечисленного является характеристикой организационной культуры?</p> <p>А) Совокупность правил, регулирующих внешние отношения с партнёрами. В) Набор ценностей, норм и убеждений, разделяемых внутри организации. С) Стратегия компании по расширению рынка. D) Финансовая отчетность и показатели эффективности.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его: Организационная культура — это совокупность ценностей, норм, убеждений и привычек, которые разделяют сотрудники организации и формируют ее внутренний климат. Формирование организационной культуры происходит через деятельность руководителей, корпоративные традиции и систему поведения. Управление культурой предполагает развитие таких ценностей и норм, которые способствуют достижению стратегических целей организации и поддерживают ее долгосрочную стабильность.</p> <p>Какое из высказываний наиболее точно описывает цель управления организационной культурой?</p> <p>А) Создать формальные правила и процедуры, обязательные для всех сотрудников.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>В) Поддерживать ценности и нормы, способствующие достижению стратегических целей и стабильности организации.</p> <p>С) Исключительно внедрять новые технологии и инновационные подходы в деятельность компании.</p> <p>Д) Сократить число корпоративных традиций и снизить уровень коммуникации внутри коллектива.</p> <p>КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p>
<p>16. Конфликты в менеджменте и пути их решения.</p>	<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> <p>ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>1. Прочитайте следующий текст и установите соответствие между каждым утверждением и его описанием. Запишите номера утверждений и номерами описаний, которые им соответствуют.</p> <p>А. Конфликты в менеджменте — это естественная часть управленческих процессов, возникающая при несовпадении целей, интересов или ценностей участников.</p> <p>В. Основные причины конфликтов в организации — неправильно распределенные ресурсы, плохая коммуникация, разные личные цели сотрудников.</p> <p>С. Эффективное управление конфликтами включает их своевременное выявление, анализ причин и поиск компромиссных решений.</p> <p>Д. Игнорирование конфликтов может привести к снижению производительности, ухудшению морального климата и уходу ключевых сотрудников.</p> <p>Е. Важной задачей менеджера является развитие навыков переговоров и разрешения конфликтных ситуаций.</p> <p>Описание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Конфликты могут навредить работе организации, если их игнорировать. 7. Конфликты — это конфликтующие интересы, возникающие в рамках управленческих процессов. 8. Чтобы решать конфликт, необходимо понять его причины и найти компромиссное решение. 9. Причинами конфликтов могут быть неправильное распределение ресурсов и плохая коммуникация. 10. Менеджеры должны уметь вести переговоры и разрешать конфликтные ситуации. <p>Запишите последовательность цифр через пробел:</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>Пример: 2 4 1 3 5 КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>2.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i> Конфликты в менеджменте — это ситуации столкновения интересов, целей или ценностей между участниками организации, которые могут возникать внутри команды, между отделами или на уровне руководства и сотрудников. Правильное управление конфликтами помогает предотвращать их развитие и использовать их как источник изменений и инноваций. Эффективное разрешение конфликтов требует понимания причин их возникновения и умения находить компромиссы. Что из перечисленного является основным аспектом управления конфликтами в организации? А) Избегание конфликта любой ценой. В) Умение выявлять причины конфликтов и искать компромиссные решения. С) Обеспечение полного подчинения сотрудников руководству. D) Игнорирование конфликтных ситуаций, чтобы не мешать работе. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ</p> <p><i>3.Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его:</i> Конфликты в менеджменте — это естественная часть любого организационного процесса, возникающая вследствие несовпадения интересов, целей или взглядов участников. Важную роль в управлении конфликтами играет создание условий для открытого диалога, активное слушание и поиск решений, устраивающих все стороны. Правильное управление конфликтами способствует укреплению командного духа и повышению эффективности работы. Какое из приведенных действий считается наиболее важным в процессе управления конфликтами? А) Проведение агрессивных разборов и обвинений участников. В) Создание условий для открытого диалога и поиска взаимовыгодных решений. С) Назначение односторонних решений для быстрого завершения конфликта.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			D) Полное устранение всех конфликтных ситуаций независимо от причин. КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

Примерные индивидуальные задания (темы) для курсовых работ:

КУРСОВАЯ РАБОТА НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Критерии оценивания курсовой работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
хорошо	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
удовлетворительно	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы

неудовлетворительно	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы
----------------------------	---

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

5.1. Вопросы к экзамену:

1. Введение в менеджмент: история и основные понятия
2. Функции и роли менеджера
3. Теории менеджмента: классические и современные подходы
4. Стратегический менеджмент: основы и инструменты
5. Тактическое и оперативное планирование в менеджменте
6. Организационная структура и дизайн
7. Делегирование полномочий и ответственность
8. Мотивация сотрудников и теории мотивации
9. Лидерство и стили лидерства
10. Коммуникации в организации
11. Управление конфликтами и медиативные технологии
12. Управление человеческими ресурсами
13. Подбор, адаптация и развитие персонала
14. Оценка эффективности работы сотрудников
15. Командообразование и командное управление
16. Корпоративная культура и ценности
17. Управление изменениями и инновациями
18. Управление проектами: методы и инструменты
19. Финансовый менеджмент и бюджетирование
20. Управление маркетингом и продажами
21. Управление качеством (TQM, Six Sigma)
22. Управление рисками и кризисное управление
23. Взаимодействие с внешней средой и партнеры
24. Международный менеджмент и глобализация бизнеса
25. Этика и социальная ответственность в менеджменте
26. Управление временем и приоритетами

27. Инновационный менеджмент и управление технологическими инновациями
28. Цифровой менеджмент и автоматизация бизнес-процессов
29. Стратегии роста и развития компании
30. Бизнес-моделирование и дизайн бизнес-процессов
31. Управление знаниями и интеллектуальной собственностью
32. Корпоративное управление и совет директоров
33. Управление кризисами и антикризисное управление
34. Управление по целям и результатам (OKR, KPI)
35. Внутренние коммуникации и мотивация
36. Управление субподрядчиками и цепочками поставок
37. Стратегии конкуренции и конкурентное преимущество
38. Эффективное управление временем руководителя
39. Управление проектами в условиях неопределенности
40. Инструменты анализа и принятия решений
41. Влияние корпоративной культуры на бизнес-стратегии
42. Управление инновационными командами
43. Агильный менеджмент и Scrum в бизнесе
44. Управление филиалами и дистрибуцией
45. Социальные сети и маркетинг в менеджменте
46. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие
47. Управление конфликтами внутри команды
48. Трансформация бизнеса и управление изменениями
49. Стандарты и нормативы в управлении
50. Управление благосостоянием сотрудников и 福利ческими программами
51. Внутренний аудит и контроль качества процессов
52. Использование больших данных и аналитики в менеджменте
53. Развитие лидерских качеств у менеджеров
54. Стратегии выхода на новые рынки
55. Внедрение ERP-систем и автоматизация бизнес-процессов
56. Управление брендом и репутацией компании
57. Разработка стратегии корпоративной социальной ответственности
58. Модели лидерства в эпоху цифровых технологий
59. Тренды и новые направления в менеджменте
60. Обучение и развитие управленческих навыков
61. Управление проектами в области ИТ и инноваций
62. Деловые коммуникации и навыки презентации
63. Развитие предпринимательских компетенций у менеджеров
64. Взаимодействие с инвесторами и акционерами

65. Мониторинг и оценка эффективности менеджмента
66. Влияние корпоративной культуры на инновационные процессы
67. Процесс принятия стратегических решений
68. Модели управления талантами и карьерами
69. Управление бизнес-процессами через BPM-системы
70. Этика и корпоративное управление в современном бизнесе

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Расчетные задачи.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	Вариант 2
1.	Теоретические основы концепции современного менеджмента: сущность, содержание, проблемы	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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	1. <i>Прочитай те текст и выберите правильный ответ.</i>	Современные концепции менеджмента сосредоточены на гибкости, инновационности и ориентации на устойчивое развитие. В их основе лежит идея о необходимости адаптироваться к быстро меняющейся внешней среде, активно использовать информационные технологии и уделять внимание корпоративной социальной ответственности. Ключевыми направлениями являются стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление изменениями и менталитет инноваций. Вопрос: Какая концепция менеджмента главным образом акцентирует внимание на адаптации организации к быстрым изменениям и внедрении инноваций? Варианты: А) Традиционный менеджмент Б) Стратегический менеджмент В) Управление изменениями Г) Управление качеством КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ	Современные концепции менеджмента сосредоточены на гибкости, инновационности и ориентации на устойчивое развитие. В их основе лежит идея о необходимости адаптироваться к быстро меняющейся внешней среде, активно использовать информационные технологии и уделять внимание корпоративной социальной ответственности. Ключевыми направлениями являются стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление изменениями и менталитет инноваций. Вопрос: Какая концепция менеджмента делает особый акцент на ответственность компании перед обществом и экологические стандарты? А) Бережливое производство Б) Корпоративная социальная ответственность (КСО) В) Тотальное качество управления (TQM) Г) Кейс-стадии менеджмента КЛЮЧ К ЗАДАНИЮ
2.	Эволюция и современность менеджмента	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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	1. <i>Прочитай текст и выберите правильный ответ.</i>	Модель развития менеджмента включает несколько ключевых этапов. Вначале доминировала научная организация труда, предложенная Фредериком Тейлором, которая акцентировала внимание на стандартных методах и эффективности. Затем появился административный подход, выделявший функции руководства и централизованное управление. Начиная с середины XX века, развилась концепция "человеческих отношений", подчеркивавшая важность мотивации и командной работы. В последние годы актуальными стали подходы, основанные на системном, стратегическом и инновационном управлении. Варианты:	Эволюция менеджмента включает различные этапы развития, начиная с научного управления, предложенного Фредериком Тейлором, и заканчивая современными подходами, ориентированными на инновации, гибкость и системное мышление. Каждый этап отражает изменение во взглядах на роль менеджера, методы управления и приоритеты предприятия. Какой из указанных подходов является характерным для периода «научного управления», предложенного Ф. Тейлором? Варианты: А) Внимание к психологии и мотивации сотрудников Б) Стандартизация работ и повышение эффективности труда

					<p>А) Тейлор сделал упор на стандартизацию рабочих процессов для повышения эффективности.</p> <p>Б) Идеи "человеческих отношений" возникли в ответ на критику научного менеджмента за его механистический подход.</p> <p>В) В современном менеджменте основное внимание уделяется только жесткому контролю и полному централизму.</p> <p>Г) Развитие менеджмента прошло через этапы научного менеджмента, административного и гуманистического подходов.</p>	<p>В) Использование командной работы и демократических методов управления</p> <p>Г) Ориентация на инновации и стратегическую гибкость</p>
3.	Национальные школы менеджмента. Особенности развития менеджмента	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. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	1. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i>	<p>В развитии менеджмента выделяются различные национальные школы, каждая из которых формировалась под влиянием культурных, исторических и экономических особенностей страны. Например, американская школа акцентирует внимание на системном подходе и прагматизме, европейская — на административных принципах и бюрократии, японская — на качественном производстве и командной работе. Эти школы оказали существенное влияние на развитие управленческой мысли и практики в своих регионах.</p> <p>Вопрос</p> <p>Установите соответствие между характеристиками и национальными школами менеджмента:</p> <p>А) Акцент на системном подходе, прагматизме, инновациях и предпринимательстве.</p> <p>В) Внимание к административным принципам, бюрократическим процедурам и формальной структуре.</p> <p>С) Уделение внимания качеству продукции, командной работе, долгосрочным отношениям и развитию человеческого капитала.</p> <p>Д) Опора на культурные особенности, исторический контекст и традиции страны, что влияет на управленческие подходы</p>	<p>Развитие менеджмента прошло несколько этапов, начиная с классической школы, которая сосредоточилась на административных функциях и организационной структуре, и заканчивая современными подходами, включающими стратегический менеджмент, управление качеством, инновациями и информационные технологии. Каждая культура и исторический контекст оказывали влияние на формирование методов и принципов управления в разные эпохи.</p> <p>Вопрос:</p> <p>Какая из следующих характеристик лучше всего описывает современное развитие менеджмента?</p> <p>А) Акцент на административных функциях, бюрократических процедурах и строгой иерархии.</p> <p>В) Использование стратегических подходов, инноваций и технологий для повышения эффективности организации.</p> <p>С) Опора только на традиционные методы управления и внутренние процедуры.</p> <p>Д) Неактивное влияние культурных и исторических</p>

4.	Методологические подходы в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	Методологические подходы в менеджменте представляют собой системы взглядов и методов исследования управленческих процессов. Выделяют классический, системный, ситуационный и гуманистический подходы. Каждый из них использует свои принципы и инструменты для анализа и решения управленческих задач. Например, системный подход рассматривает организацию как целостную систему, взаимодействующую с внешней средой, а ситуационный — подчеркивает необходимость адаптации методов управления к конкретной ситуации. Вопрос: Какой из приведенных подходов считает организацию как целостную систему, взаимодействующую с внешней средой? А) Классический подход В) Системный подход С) Ситуационный подход D) Гуманистический подход	Методологические подходы в менеджменте служат основой для разработки управленческих решений и анализа деятельности организаций. Ситуационный подход предполагает, что эффективность управления зависит от конкретной ситуации, условий и окружающей среды. Поэтому менеджер должен гибко применять различные методы и стили руководства, учитывая уникальные особенности каждого кейса. Какой подход в менеджменте подчеркивает необходимость адаптации методов управления к конкретной ситуации? А) Классический подход В) Системный подход С) Гуманистический подход D) Ситуационный подход
5.	Организация как система. Анализ внутренней и внешней среды организации	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	Внешняя среда организации включает все факторы и условия, находящиеся за пределами самой организации, но влияющие на её деятельность и принятие решений. Она делится на макросреду, которая охватывает широкие социально-экономические, политические и технологические тенденции, и микросреду, включающую поставщиков, клиентов, конкурентов и партнеров. Успех организации во многом зависит от правильного анализа и адаптации к условиям внешней среды. Какой из перечисленных пунктов наиболее точно описывает внутренние и внешние компоненты внешней среды организации? А) Внутренние факторы — это конкуренты и поставщики; внешние — это корпоративная культура и структура. В) Внутренние факторы — это ресурсы и компетенции организации; внешние — это макро- и микросреда, включающая социальные, экономические и технологические условия.	Внутренняя среда организации включает все внутренние факторы, которые прямо воздействуют на деятельность предприятия. К этим факторам относятся структура управления, корпоративная культура, ресурсы (финансовые, человеческие, материальные), а также система процессов и правил. Анализ внутренней среды помогает выявить сильные и слабые стороны организации, определить возможности для улучшения и развития. Что из перечисленного является частью внутренней среды организации? А) Потребности и предпочтения клиентов. В) Конкуренты и поставщики. С) Структура управления и корпоративная культура. D) Общественно-политическая ситуация в стране.

					<p>С) Внутренние факторы — это государственная политика; внешние — это внутренние коммуникации и управление.</p> <p>Д) Внутренние факторы — это рыночная конкуренция; внешние — это финансовые показатели компании.</p>	
6	Организационные изменения и развитие	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	1. <i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ..</i>	<p>Организационные изменения — это процессы модернизации, реорганизации или реструктуризации предприятий с целью повышения эффективности, адаптации к внешним условиям и достижения стратегических целей. Они могут быть плановыми или внеплановыми, постепенными или радикальными. Важным аспектом успешных изменений является управление сопротивлением со стороны сотрудников и правильное коммунцирование целей и преимуществ изменений.</p> <p>Какое из утверждений наиболее точно отражает особенности организационных изменений?</p> <p>А) Они всегда связаны с увольнениями и сокращением персонала.</p> <p>В) Они включают процессы модернизации, реорганизации и могут быть как плановыми, так и внеплановыми.</p> <p>С) Они происходят только тогда, когда компания испытывает кризис.</p> <p>Д) Они не требуют коммуникации и управления сопротивлением сотрудников.</p>	<p>Организационные изменения — это целенаправленные процессы, направленные на преобразование структуры, процессов или культуры организации для достижения более высокой эффективности и адаптации к рыночным условиям. Они требуют плотного управления, коммуникации и учета сопротивления сотрудников, поскольку изменение всегда вызывает определённое напряжение и неопределенность.</p> <p>Что из перечисленного является важным условием успешных организационных изменений?</p> <p>А) Внедрение изменений без объяснения причин и целей сотрудникам.</p> <p>В) Управление сопротивлением и эффективная коммуникация.</p> <p>С) Изменения обязательно должны быть радикальными и быстрыми.</p> <p>Д) Игнорирование вовлечения сотрудников и их мнений.</p>
7.	Процесс внутрифирменного управления. Стратегия и тактика менеджмента	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и	ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся	2. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i>	<p>Текст для внутрифирменного развития:</p> <p>1. Анализ текущих кадровых компетенций и выявление пробелов.</p> <p>На этом этапе проводится оценка профессиональных навыков сотрудников, их сильных и слабых сторон, а также определение сфер, требующих развития.</p> <p>2. Формулирование целей и задач по развитию персонала.</p> <p>На основе анализа ставятся конкретные цели: повышение квалификации, расширение знаний, развитие новых навыков.</p> <p>3. Разработка программ обучения и</p>	<p>Стратегия менеджмента — это долгосрочный план действий организации, направленный на достижение её ключевых целей и конкурентных преимуществ. Она включает выбор рынков, определение основных направлений развития и методы достижения целей. Важной частью стратегии является способность адаптироваться к изменяющейся внешней и внутренней среде предприятия.</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>1. Стратегия менеджмента — это краткосрочный план, ориентированный на текущие задачи организации.</p>

		ограничений	ресурсов и ограничений.		<p>повышения квалификации. Создаются обучающие курсы, тренинги, воркшопы, планируются мероприятия для достижения поставленных целей.</p> <p>4. Реализация мероприятий по развитию сотрудников. Проводятся запланированные тренинги, семинары, менторские программы и другие мероприятия.</p> <p>5. Оценка эффективности реализованных мероприятий. После проведения обучения оценивается уровень повышения компетенций, собирается обратная связь, анализируются результаты.</p> <p>6. Корректировка программ с учетом полученных результатов. Вносятся изменения в программы развития, чтобы повысить их эффективность и соответствовать текущим потребностям организации.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2-1-4-3-5-6 2. 1-3-2-4-6-5 3. 3-1-2-4-5-6 4. 2-3-1-4-6-5 5. 1-2-3-6-4-5 6. 4-2-1-3-5-6 <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15%;"></td> </tr> </table>							<p>2. Стратегия менеджмента — это набор тактических решений, реализуемых в ежедневной деятельности.</p> <p>3. Стратегия менеджмента — это долгосрочный план, определяющий основные направления развития и конкурентные преимущества.</p> <p>4. Стратегия менеджмента — это документ, регулирующий структуру организации без учета внешней среды.</p>
8.	Организация как функция менеджмента. Организационное проектирование.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в	ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих	1. <i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i>	<p>Организация — это одна из основных функций менеджмента, которая заключается в создании структуры предприятия, распределении ресурсов и ответственности, установлении процедур и правил. Правильная организация обеспечивает эффективное выполнение целей и задач, способствует единству действий и оптимизации процессов внутри компании.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация — это функция менеджмента, которая отвечает за 	Организационное проектирование — это процесс разработки структуры организации, включающий определение функций, должностей, линий отчетности и распределения ответственности. Цель этого процесса — создать эффективную систему управления, которая обеспечит выполнение стратегических задач и оптимальное использование ресурсов. Правильная структура способствует оперативному принятию решений и повышает гибкость организации при изменениях внешней и внутренней среды.						

		течение всей жизни	правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.		<p>разработку стратегического плана.</p> <p>2. Организация — это функция, связанная с мотивацией персонала и управлением человеческими ресурсами.</p> <p>3. Организация — это функция, заключающаяся в создании структуры предприятия, распределении ресурсов и ответственности.</p> <p>4. Организация — это функция, сосредоточенная на контроле и оценке выполнения задач.</p>	<p>Варианты ответов:</p> <p>1. Организационное проектирование — это краткосрочный анализ текущего положения компании без дальнейших изменений.</p> <p>2. Организационное проектирование — это процесс разработки новой стратегии без учета структуры организации.</p> <p>3. Организационное проектирование — это процесс формирования структуры организации, направленной на повышение эффективности и гибкости.</p> <p>4. Организационное проектирование — это создание формальных правил и процедур без изменения структуры организации.</p>												
9.	Контроль в менеджменте.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>1. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i></p> <p>2. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p>	<p><i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>При оценке инвестиционного проекта применяются два основных метода: статистический и динамический. Соотнесите представленные в таблице характеристики показателей по динамическому методу его критерию оценки. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Критерий оценки</th> <th colspan="2">Характеристика показателя</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А.</td> <td>Индекс рентабельности и инвестиций (PI)</td> <td>1.</td> <td>Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.</td> </tr> </tbody> </table>	Критерий оценки		Характеристика показателя		А.	Индекс рентабельности и инвестиций (PI)	1.	Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.	<p>Этапы:</p> <p>1. Анализ результатов и сравнение их с поставленными целями или стандартами.</p> <p>2. Планирование мероприятий по исправлению и улучшению работы.</p> <p>3. Определение целей, критериев оценки и методик контроля.</p> <p>4. Проведение оценки работы, сбор данных и фиксация результатов.</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				
Критерий оценки		Характеристика показателя																
А.	Индекс рентабельности и инвестиций (PI)	1.	Используется для сравнения эффекта по нескольким альтернативным проектам. При расчете показателя учитывается величина первоначальных вложений, денежный поток, период интервала, ставка дисконта.															

					Б.	Дисконтированный срок окупаемости (DPP)	2.	Отражает минимальный период времени, при котором приток средств с учетом ставки дисконтирования превышает начальные инвестиционные вложения.		
					В.	Чистый дисконтированный доход (NPV)	3.	Показатель характеризует норму рентабельности для долгосрочных проектов. Применяется для оценки эффективности инвестиционных проектов, в которых чистый денежный поток меняет значение с положительного на отрицательное (и наоборот) несколько раз в течение жизненного цикла.		
					Г.	Модифицированная внутренняя норма рентабельности (MIRR)	4.	Показатель используется для сравнения альтернатив с одинаковым NPV, но разным объемом инвестирования. Определяется путем деления текущей стоимости денежного		

									притока на чистую текущую стоимость денежного оттока с учетом первоначальных инвестиций.										
									Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:										
									<table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	А	Б	В	Г						
А	Б	В	Г																
10.	Управленческие решения	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i>	<p>А. Управленческое решение — это выбор определенного варианта поведения из нескольких возможных для достижения поставленных целей.</p> <p>В. Для разработки эффективных решений руководителю необходимо проанализировать ситуацию, учитывать ресурсы и риски.</p> <p>С. Процесс принятия управленческих решений включает выявление проблемы, сбор информации, оценку альтернатив, выбор оптимального варианта и реализацию.</p> <p>Д. Важной составляющей является контроль за выполнением решения и его результатами для своевременного внесения корректировок.</p> <p>Варианты ответов:</p> <ol style="list-style-type: none"> С – А – В – D А – С – В – D А – В – С – D В – А – С – D А – В – D – С С – В – А – D 	<p>При создании бюджета цифровой трансформации для финансового директора важной частью процесса является создание прозрачной и гибкой бюджетной модели, которая предусматривает использование определенных шагов ее формирования. Расположите перечисленные шаги в правильной последовательности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) оценка ресурсов и инфраструктуры, необходимых для трансформации; 2) распределение бюджета по направлениям, включая обучение персонала, покупку технологий и модернизацию процессов; 3) четкая формулировка целей трансформации и необходимых инвестиций; 4) регулярный контроль за расходами и результатами, с возможностью вносить изменения в бюджет в процессе реализации <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>													
11	Коммуникации в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на	1. <i>Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ,</i>	<p>Коммуникации в менеджменте — это процесс передачи информации между руководителями, сотрудниками и внешними партнерами.</p> <p>Эффективная коммуникация способствует пониманию целей, снижению конфликтов и повышению производительности. Важными аспектами являются правильный выбор каналов связи, ясность передаваемой информации и</p>	<p>Коммуникации в менеджменте — это процесс обмена информацией между руководителями, сотрудниками и внешней средой. Эффективные коммуникации позволяют своевременно передавать информацию, координировать действия, решать конфликты и создавать доверительную атмосферу в коллективе.</p> <p>Хорошие коммуникационные навыки являются</p>													

		основе принципов образования в течение всей жизни	основе принципов образования в течение всей жизни.	<i>обосновав его</i>	активное слушание. Хорошие коммуникации — залог успешного управления организацией. Что из перечисленного является важной составляющей эффективных коммуникаций в менеджменте? А) Использование только формальных каналов связи и избегание обратной связи. В) Ясность передаваемой информации и активное слушание. С) Минимизация общения для ускорения принятия решений. D) Передача информации только устными способами.	ключом к успешному управлению и достижению целей организации. Какое из утверждений наиболее точно отражает роль коммуникаций в менеджменте? А) Коммуникации позволяют только передавать инструкции от руководителя к подчиненным. В) Эффективные коммуникации способствуют обмену информацией, координации и укреплению доверия внутри организации. С) Коммуникации служат главным образом для проведения маркетинговых кампаний. D) Коммуникации — это внутренний нормативный документ, регламентирующий работу сотрудников.
12	Личность и группа как субъект и объект управления в организации	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<i>1. Прочитайте следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его</i>	В организации человек выступает как субъект управления — это индивидуальный работник, который принимает управленческие решения, реализует их и отвечает за результаты своей деятельности. В то же время человек и группа являются объектом управления — это те, на кого направлены управленческие воздействия с целью мотивации, координации и повышения эффективности их работы. Эффективное управление предполагает баланс между развитием личностных качеств и организационной культуры, а также умение управлять группами для достижения целей организации. Что из перечисленного наиболее точно отражает роль человека в системе управления организацией? А) Человек выступает только как объект управления — его деятельность полностью определяется руководством. В) Человек — только как субъект управления, принимающий решения и самостоятельно определяющий цели. С) Человек одновременно является и субъектом, и объектом управления — он принимает решения, а также поддается управленческому воздействию.	Личность и группа в организации выступают одновременно и как субъекты, и как объекты управления. Индивидуальные сотрудники (личности) являются субъектами управления, поскольку их поведение и мотивацию можно регулировать и направлять. Группы и коллективы тоже являются субъектами, поскольку через командную работу и групповые процессы можно достигать целей организации. В то же время, и личность, и группа — объекты управления, так как на них воздействуют посредством мотивационных программ, обучение и организационные изменения. Как правильно охарактеризовать роль личности и группы в системе управления организацией? А) Личность и группа — только субъекты управления, так как они управляют организацией. В) Личность и группа — только объекты управления, так как их поведение регулируется извне. С) Личность и группа — одновременно являются и субъектами, и объектами управления в организации. D) Личность — субъект, а группа — объект управления.

					D) Человек — это исключительно внешний фактор, который не влияет на внутренние управленческие процессы.	
13	Мотивация труда в современных организациях	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<i>1. Прочитай те следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его</i>	Мотивация труда — это совокупность факторов и способов, которые стимулируют сотрудников к эффективной работе и достижению целей организации. В современных организациях применение различных мотиваторов, таких как материальные поощрения, возможности для профессионального развития, признание и комфортные условия труда, способствует повышению продуктивности и удовлетворенности работников. Гибкий и индивидуальный подход к мотивации повышает лояльность и стимулирует к долгосрочной работе. Какой из перечисленных факторов в современных организациях считается одним из ключевых для мотивации работников? A) Строгая иерархия и контроль. B) Возможности для профессионального развития и признания. C) Отсутствие условий для личностного роста. D) Минимальное вознаграждение и строгость в требованиях.	Мотивация труда — это совокупность внутренних и внешних факторов, стимулирующих работников к эффективной деятельности. В современных организациях особое внимание уделяется нематериальной мотивации, такой как признание, возможности профессионального роста, участие в принятии решений и создание благоприятного рабочего климата. Эти подходы способствуют повышению продуктивности и удовлетворенности сотрудников. Какой из перечисленных способов мотивации труда наиболее соответствует современным тенденциям? A) Повышение заработной платы и бонусы как единственные стимулы. B) Создание комфортных условий труда и предоставление возможностей для профессионального развития. C) Ужесточение контроля за работниками и сокращение отпускных дней. D) Увеличение объема работы без изменения условий и системы поощрений.
14	Власть и лидерство в менеджменте	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.2. Знает способы управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<i>1. Прочитай те следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его</i>	Власть в менеджменте — это способность управленца влиять на поведение подчинённых для достижения целей организации. Лидерство предполагает не только использование формальных полномочий, но и умение вдохновлять, мотивировать и вести команду за собой. Эффективный руководитель сочетает использование власти с лидерскими качествами, стимулируя сотрудников к максимально эффективной работе. Что лучше характеризует отличие лидерства от власти? A) Лидерство основывается на формальных полномочиях и должности; власть — на личных качествах и умении вдохновлять.	Власть в менеджменте — это способность оказывать влияние на поведение и решения других людей. Она может основываться на формальных полномочиях, личных качествах лидера или авторитете, признанном в организации. Лидерство — это процесс вдохновения, мотивации и воздействия на команду для достижения общих целей. Эффективное лидерство во многом зависит от умения сочетать власть и личные качества для укрепления доверия и мотивации сотрудников. Какое из следующих утверждений наиболее точно характеризует различия между властью и лидерством?

					<p>В) Власть — это способность влиять на подчинённых через личные качества; лидерство — использование официальных полномочий.</p> <p>С) Лидерство — это способность вдохновлять и мотивировать людей, не обязательно связанная с формальной властью; власть — это легитимное право требовать выполнения обязанностей.</p> <p>Д) Лидерство и власть — это абсолютно одинаковые понятия и используются взаимозаменяемо.</p>	<p>А) Власть основана на формальных полномочиях и принуждении; лидерство — на личных качествах и способности вдохновлять.</p> <p>В) Власть всегда связана с легальными полномочиями; лидерство — это всегда официальный статус руководителя.</p> <p>С) Власть и лидерство — это одно и то же понятие, используемое как синонимы в управлении.</p> <p>Д) Власть связана только с юридическими полномочиями, а лидерство — только с навыками коммуникации.</p>
15	Организационная культура: формирование и управление	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.3. Владеет навыками управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<i>1.Прочитай те следующий текст и выберите правильный ответ, обосновав его</i>	<p>Организационная культура — это совокупность ценностей, норм, убеждений, обычаев и моделей поведения, которые разделяются членами организации и формируют её уникальную атмосферу и стиль деятельности. Она влияет на мотивацию сотрудников, уровень их вовлеченности и эффективность работы. Сплоченная и сильная корпоративная культура способствует достижению стратегических целей компании и укреплению командного духа. Что из перечисленного является характеристикой организационной культуры?</p> <p>А) Совокупность правил, регулирующих внешние отношения с партнёрами.</p> <p>В) Набор ценностей, норм и убеждений, разделяемых внутри организации.</p> <p>С) Стратегия компании по расширению рынка.</p> <p>Д) Финансовая отчетность и показатели эффективности.</p>	<p>Организационная культура — это совокупность ценностей, норм, убеждений и привычек, которые разделяют сотрудники организации и формируют ее внутренний климат. Формирование организационной культуры происходит через деятельность руководителей, корпоративные традиции и систему поведения. Управление культурой предполагает развитие таких ценностей и норм, которые способствуют достижению стратегических целей организации и поддерживают ее долгосрочную стабильность. Какое из высказываний наиболее точно описывает цель управления организационной культурой?</p> <p>А) Создать формальные правила и процедуры, обязательные для всех сотрудников.</p> <p>В) Поддерживать ценности и нормы, способствующие достижению стратегических целей и стабильности организации.</p> <p>С) Исключительно внедрять новые технологии и инновационные подходы в деятельность компании.</p> <p>Д) Сократить число корпоративных традиций и снизить уровень коммуникации внутри коллектива.</p>
16	Конфликты в менеджменте и пути их решения.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и	ИУК-6.1. Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать	<i>1.Прочитай те следующий текст и выберите</i>	<p>Конфликты в менеджменте — это ситуации столкновения интересов, целей или ценностей между участниками организации, которые могут возникать внутри команды, между отделами или на уровне руководства и</p>	<p>Конфликты в менеджменте — это естественная часть любого организационного процесса, возникающая вследствие несовпадения интересов, целей или взглядов участников. Важную роль в управлении конфликтами играет</p>

	реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<i>правильный ответ, обосновав его</i>	<p>сотрудников. Правильное управление конфликтами помогает предотвращать их развитие и использовать их как источник изменений и инноваций. Эффективное разрешение конфликтов требует понимания причин их возникновения и умения находить компромиссы.</p> <p>Что из перечисленного является основным аспектом управления конфликтами в организации?</p> <p>А) Избегание конфликта любой ценой. В) Умение выявлять причины конфликтов и искать компромиссные решения. С) Обеспечение полного подчинения сотрудников руководству. D) Игнорирование конфликтных ситуаций, чтобы не мешать работе.</p>	<p>создание условий для открытого диалога, активное слушание и поиск решений, устраивающих все стороны. Правильное управление конфликтами способствует укреплению командного духа и повышению эффективности работы.</p> <p>Какое из приведенных действий считается наиболее важным в процессе управления конфликтами?</p> <p>А) Проведение агрессивных разборов и обвинений участников. В) Создание условий для открытого диалога и поиска взаимовыгодных решений. С) Назначение односторонних решений для быстрого завершения конфликта. D) Полное устранение всех конфликтных ситуаций независимо от причин.</p>
--	--	--	--	---	---

Ключевые компоненты ФОС

№ задания	«Ключ» (правильный(е) ответ(ы))	Содержание контрольного вопроса для промежуточной аттестации	Компетенция	Наименование дисциплины, в рамках которой осваивается данная компетенция
	<p>План — это модель желаемого будущего, система мер, направленная на достижение поставленных целей.</p> <p>Критерии классификации: временной горизонт (стратегические, тактические, оперативные), уровень управления (корпоративные, функциональные), обязательность выполнения (директивные, индикативные), содержание и предмет (план производства, маркетинга, финансов).</p>	<p>Понятие плана в менеджменте и критерии классификации планов</p>	<p>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)</p>	<p>Менеджмент</p>
	<p>Нормативный метод, расчётно-аналитический метод, балансовый метод, метод оптимизации плановых решений, экономико-математическое моделирование, метод аналогий.</p>	<p>Методы планирования в менеджменте</p>	<p>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)</p>	<p>Менеджмент</p>
	<p>Организационная структура — это упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого.</p> <p>Типы структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, матричная, проектная.</p>	<p>Понятие организационной структуры управления и основные ее типы</p>	<p>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)</p>	<p>Менеджмент</p>
	<p>Власть — это способность одного лица влиять на поведение другого.</p> <p>Лидерство — это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей.</p> <p>Формы власти: законная (административная), власть вознаграждения, власть принуждения, экспертная власть, эталонная власть (власть примера).</p>	<p>Власть и лидерство в организации. Формы власти.</p>	<p>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)</p>	<p>Менеджмент</p>

	<p>Мотивация — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и/или целей организации.</p> <p>Содержательные теории (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд) фокусируются на внутренних факторах (потребностях).</p> <p>Процессуальные теории (Врум, Адамс, Локк) фокусируются на процессе выбора поведения для достижения целей.</p>	<p>Понятие мотивации.</p> <p>Содержательные и процессуальные теории мотивации.</p>	<p>УК-2</p> <p>Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,</p> <p>и м е ю щ и</p>	<p>Менеджмент</p>
	<p>Вертикальное — это разделение труда по уровням управления (иерархия).</p> <p>Горизонтальное — это разделение труда на составляющие компоненты (специализация) между исполнителями.</p> <p>Делегирование — это передача задач и полномочий подчиненному, который принимает на себя ответственность за их выполнение.</p>	<p>Виды разделения труда в организации:</p> <p>вертикальное и горизонтальное.</p> <p>Делегирование полномочий.</p>	<p>УК-2</p> <p>Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений)</p>	<p>Менеджмент</p>
	<p>Контроль — это процесс обеспечения достижения организацией своих целей.</p> <p>Процесс контроля включает три этапа: выработка стандартов и критериев, сопоставление с ними реальных результатов, принятие необходимых корректирующих действий.</p>	<p>Понятие и сущность контроля в менеджменте.</p> <p>Основные этапы процесса контроля.</p>	<p>УК-2</p> <p>Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений)</p>	<p>Менеджмент</p>
	<p>Принятие управленческого решения — это сознательный выбор из имеющихся вариантов направления действий для решения проблемы.</p> <p>Методы: формализованные (моделирование, метод Дельфи, мозговой штурм, дерево решений) и неформализованные (интуитивные, основанные на суждениях).</p> <p>SWOT-анализ — это метод стратегического планирования, используемый для оценки внутренних (Сильные и Слабые стороны) и внешних (Возможности и Угрозы) факторов.</p>	<p>Процесс и методы принятия управленческих решений. SWOT-анализ как инструмент планирования.</p>	<p>УК-2</p> <p>Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений)</p>	<p>Менеджмент</p>

	<p>Внутренняя среда организации — это совокупность внутренних переменных факторов, на которые руководство может влиять (цели, структура, задачи, технология, люди).</p> <p>Внешняя среда — это совокупность факторов, находящихся за пределами организации, которые влияют на ее возможности достигать поставленных целей.</p> <p>Структура внешней среды: макросреда (PEST-факторы: политические, экономические, социальные, технологические) и микросреда (непосредственное окружение: конкуренты, поставщики, потребители).</p>	<p>Внутренняя и внешняя среда организации.</p> <p>Структура внешней среды.</p>	<p>УК-2</p> <p>Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений)</p>	<p>Менеджмент</p>
<p>Норма для оценки сформированности компетенции ОПК-1 (<u>количественный</u> индикатор)</p>		<p>1 б — полный правильный ответ; 0 б — остальные случаи</p>		