

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Волхонов Михаил Станиславович

Должность: Врио ректора

Дата подписания: 20.10.2023 16:13:55

Уникальный идентификатор:

b2dc75470204bc2bfec58d577a1b983ee223ea27559d45aa8c272df061096c81

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕ-
РАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВА-
ТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ"

Кафедра менеджмента и права

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета

_____/Середа Н.А./

14 июня 2023 года

ФОНД

оценочных средств по дисциплине

Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки/Специальность	<u>38.03.02 Менеджмент</u>
Направленность (профиль)	<u>«Управление предпринимательской деятель- ностью»</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>4 года</u>

Караваево 2023

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Теория организации и организационное поведение».

Разработчик:

канд. экон. наук, доцент Плашкина А.С.
(должность) (фамилия и инициалы) (электронная цифровая подпись)

Утвержден на заседании кафедры:

«Менеджмент и право» протокол № 9 от «29» апреля 2023 года

Заведующий кафедрой Котлярова Л.Д.

(фамилия и инициалы) (электронная цифровая подпись)

Согласовано:

Председатель методической комиссии экономического факультета

Королева Е.В.

(фамилия и инициалы) (электронная цифровая подпись)

Протокол № 3 от «07» июня 2023 года

Таблица 1 Паспорт фонда оценочных средств

Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
Тема 1. Основные концепции науки теория организации	<p>ОПК-1. Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач</p> <p>ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p> <p>ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства</p> <p>ПКос-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	Тестирование	17
Тема 2. Понятие и сущность организации		Реферат	9
Тема 3. Классификация организаций и организационных отношений		Тестирование	41
Тема 4. Основные типы организационных теорий и их принципы		Опрос Тестирование	7 10
Тема 5. Основные элементы организационного поведения		Опрос	11
Тема 6. Поведение человека в организации		Тестирование	15
Тема 7. Стиль менеджмента и имидж руководителя		Реферат	10
Тема 8. Формирование группового поведения в организации		Опрос	7
Тема 9. Мотивация и результативность		Тестирование	22
Тема 10. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях		Тестирование	21

Тема 11. Организационная культура		Реферат	13
Тема 12. Нововведения в организации		Тестирование	20

1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 2 – Формируемые компетенции*

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
<p>ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства</p> <p>ПКос-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	Основные концепции науки теории организации	
	<p>ИД-1_{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p> <p>ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	Тестирование
	Понятие и сущность организации	
	<p>ИД-1_{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p> <p>ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора</p>	Реферат Тестирование

Классификация организаций и организационных отношений	
<p>ИД-1_{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p> <p>ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	Тестирование
Основные типы организационных теорий и их принципы	
<p>ИД-1_{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p> <p>ИД-2_{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	Опрос Тестирование
Основные элементы организационного поведения	
<p>ИД-1_{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p> <p>ИД-2_{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	Опрос
Поведения человека в организации	
<p>ИД-1_{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p> <p>ИД-2_{ОПК-1} Использует основы экономических,</p>	Опрос Тестирование

	организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	
	Стиль менеджмента и имидж руководителя	
	ИД-1 _{ОПК-3} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения ИД-2 _{ОПК-3} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений ИД-3 _{ОПК-3} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	Реферат Тестирование
	Формирование группового поведения в организации	
	ИД-1 _{ОПК-3} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения ИД-2 _{ОПК-3} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений ИД-3 _{ОПК-3} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	Опрос
	Мотивация и результативность	
	ИД-1 _{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук ИД-2 _{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Тестирование
	Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях	
	ИД-1 _{ОПК-3} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения ИД-2 _{ОПК-3} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений ИД-3 _{ОПК-3} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сл	Тестирование

	Организационная культура	
	<p>ИД-1_{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p> <p>ИД-2_{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	Реферат
	Нововведения в организациях	
	<p>ИД-1_{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p> <p>ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	Тестирование

Тема 1. Основные концепции науки теории организации

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме.

Выберите один правильный вариант ответа:

Объект теории организации – это:

Регулируемые и самоорганизующиеся процессы, происходящие в общественных организациях

Совокупность организационных отношений, как по вертикали, так и по горизонтали

Способность к саморегулированию, к соответствующему воздействию и преобразованию внешней среды

+ Существенные связи и отношения, обуславливающие процессы самоорганизации и упорядочения в подсистемах общества

Предмет теории организации – это:

Закономерные тенденции, действующие в организационных системах

Механизм их проявления и использование различными субъектами управления

+ Законы организации и субъективные законы для организаций

Условия для благоприятного действия законов и прогнозирования развития организационных процессов

Многоуровневый характер имеет:

+ Предмет теории организации;

Объект теории организации;

Метод теории организации.

Экономика

Что относится к объекту теории организации?

Предприятия

Экономические организации

Социальные организации

+Накопленный организационный опыт как в природе, так и в обществе

Что такое «парадигма»?

Концепция

+Наиболее современная ми признанная всем научным миром теория

Прогноз организации

Мейнстрим

При необходимости формирования миссии

Кто сейчас становится лидером трансформации?

Человек

Менеджер

Покупатель

+Менеджер – профессионал

Что становится новым ценностным ориентиром в менеджменте?

+Образование и опыт менеджера

Тип управления

Мышление

Трансформация

Что значит реформирование отдельного предприятия?

+Изменение

Изменение в лучшую сторону

Изменение к худшему

Стабилизация

Какое время приближается в смысле управления предприятиями?

+Традиционные факторы производства теряют экономическую силу

Традиционные факторы производства набирают экономическую силу

Традиционные факторы производства стабилизируются

Появляются новые факторы

Какие интересы уживаются в организации ?

+Интересы личности, группы, стимулы и ограничения, жесткая технология, инновации, дисциплина, свободное творчество и др.

Интересы личности и групп стейхолдеров и др.

Техники, технологии и др.

Формализация, стандартизация, унификация и др.

Сколько фаз имеется в развитии организаций 20 века?

2

+3

4

6

В зависимости от чего меняется фаза развития организации в 20 веке?

+От повышения сложности производства и радикальных изменений экономических отношений

От понижения значения производства

От изменения инфраструктуры и инноваций

От усложнения партнерских отношений

Как меняется концепция организации сейчас?

Кооперация и сотрудничество вытесняют организацию

+Кооперация и сотрудничество вытесняют конкуренцию

Конкуренция вытесняет сотрудничество и партнерство

Сотрудничество и партнерство солидаризируются

Организационное поведение – это:

поведение организации и ее действия во внутренней и внешней среде

+комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе

поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках

поведение индивидов

Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:

личностные особенности самого человека

объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры

социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации

+все перечисленное выше

Группы проходят в своем развитии следующие стадии:

формирование, выполнение работы, расформирование

создание, нормирование, регламентирование, эффективная работа, распад

+формирование, бурление, становление норм, выполнение работы, расформирование

создание, функционирование, конфликт, развитие

Формы взаимодействия человека и группы:

+кооперация, разделение ответственности, конкуренция

сотрудничество, слияние, вступление в конфликт

соединение, сплочение, противоречие

интеграция, сплочение, конформизм

кооперация, слияние, конфликт

Таблица 3 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, использовании методов по-	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при управлении производственными процессами, использовании методов по-	Владеет материалом по теме, осуществляет управление производственными процессами, использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, осуществляет на
ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соот-			

<p>ветствии с целями и стратегией организации ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	<p>иска, привлечения, подбора и отбора персонала, при разработке предложений по рационализации структуры управления производственными процессами, при использовании внешних и внутренних источников информации для поиска привлечения подбора и отбора персонала</p>	<p>иска, привлечения, подбора и отбора персонала подбора и ра и подбора персонала, при разработке предложений по рационализации структуры управления производственными процессами, при использовании внешних и внутренних источников информации для поиска привлечения подбора и отбора персонала</p>	<p>тактическом горизонте управление производственными процессами, эффективно использует производственные мощности, внешние источники информации для подбора и отбора персонала</p>
--	---	---	--

Тема 2. Понятие и сущность организации

Тематика рефератов:

1. Определение понятия организации.
2. Формирование и развитие теории организации.
3. Системный подход к определению сущности организации.
4. Заслуга А. А. Богданова в разработке организационной науки
5. Внутренняя среда организации
6. Внешняя среда организации
7. Органы управления коммерческих организаций
8. Организация и ее деловая среда
9. Коммерческие организации

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме.

Выберите правильные варианты ответа:

Какие из перечисленных принципов были предложены Ф. Тейлором:

Подчиненность личных интересов общим

Чем больше разделение труда, тем выше производительность

+ Планирование, подготовку производства должны осуществлять руководители, а производить продукцию рабочие

Подчиненность общих интересов личным

Какую из перечисленных функций А. Файоль считал основной:

Техническая деятельность

Коммерческая деятельность;

+ Администрирование.

Экономическую

Организация – это:

Фактические отношения работников друг к другу, к клиентам, поставщикам, потребителям
Установленные нормы отношений между людьми при выполнении ими закрепленных за ними функций

+ Группа людей, деятельность, которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

Система

Родоначальником теории организации считают:

Л. Брандейса

Ф. Тейлора

+ А. Файоля

Д. Норга

Согласно, какому закону А. Богданова расширение хозяйственного целого зависит от наиболее отстающей его части:

+ Первому закону

Второму закону

Согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации юридическим лицом признаётся организация, которая:

+ Зарегистрирована в установленном порядке

Планирует масштаб своей деятельности исходя из выделенных государством средств

+ Имеет самостоятельный баланс или смету

+ Имеет расчетный счет в банке

Предназначена для человека

Имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество

+ Создаётся для удовлетворения социальных потребностей и интересов своих членов

+ Объединяет двух лиц и более для осуществления предпринимательской деятельности;

Выполняет возложенные обязанности

Кто сформулировал 14 принципов организации:

+ А. Файоль

М. Вебер

Ф. Тейлор

Д. Норт

Кто предложил пирамиду мотивов поведения человека в организации:

Э. Мэйо

+ А. Маслоу

А. Гастев

Л. Гилберт

Школу научной организации труда возглавил:

Ф. Герцберг

М.П. Фоллет

Г. Форд

+ А. Гастев

Какой ученый впервые детально проанализировал термин «организация»?

В. Алиев

+А. Богданов

А. Макаренко

А. Богучаров

Организация, это - :

Совокупность процессов образования и совершенствования чего-либо

Внутренний порядок целого

+Упорядоченное состояние элементов целого и процесс их упорядочения в целесообразное единство

Обязательно объединение людей, имеющих определенную программу действий

В природе и обществе наряду с организацией существует:

Негэнтропия

+Дезорганизация

Хаотическое движение

Возобновляемые процессы

Теория организации это:

Система научных знаний, содержащих теорию организации

Комплекс научных знаний, изучающих организацию в теории

Система комплекса знаний о природе неживых систем

+Система научных знаний, обобщающих практический опыт и отражающих суть исследуемых явлений, их связи, законы действия и развития

Объект исследования теории организации, -это:

Организационный теоретический

ОПЫТ

+Организационный опыт окружающей действительности

Систематизация окружающей действительности

Организационный теоретический и практический опыт

Предмет исследования теории организации, - это:

+Организационные отношения и процессы

Взаимосвязи и взаимодействия

Организационные взаимосвязи

Взаимосвязи и процессы

Метод теории организации, - это:

Инструментарий изучения

Набор категорий

+Индукция в трех формах

Дедукция в трех формах

Индукция, - это:

Движение мысли от всеобщего к единичному

Инструментарий мысли

Описание и обобщение

+Движение мысли от единичного ко всеобщему

В индукцию входят формы:

Описание и обобщение методов

+Обобщающее – описательная, статистическая и абстрактно – аналитическая

Обобщающее – описательная, статическая и абстрактная

Обобщающее – описательная, статическая и динамическая

Предмет изучения теории организации:

+Междисциплинарный

Межкомплексный

Межсистемный

Управленческий

В систему научных знаний теории организации входят также:

Философия, прикладные науки, психотерапия, социология, экономика, анатомия, юриспруденция и др.

Филология, растениеводство и ботаника, психотерапия, социология, экономика, антропология, юриспруденция и др.

+Теория управления, психология, социология, антропология, экономические науки, юридические науки, информатика и др.

Теория управления, статистика, социопсихология, анатоми – антропология, юриспруденция и др.

Руководитель – менеджер должен знать:

+Этапы жизненного цикла организации (ЖЦО здесь и далее), этапы жизненного цикла продукции (ЖЦП здесь и далее)

ЖЦО + ЖЦП + статистика

ЖЦО и этапы организации

Временной интервал ЖЦО и ЖЦП

ЖЦО тесно связан с :

+... ЖЦП

ЖЦС (жизненный цикл статики)

ЖЦО

ЖЦД (жизненный цикл динамики)

Полный ЖЦП включает:

Время созидания + длительность цикла + эксплуатация предмета

Время создания + длительность создания + длительность эксплуатации

Планирование + маркетинг + каналы эксплуатации

+Время создания + продолжительность выпуска + время эксплуатации изделий потребителем

Понятия ЖЦО и ЖЦП используются для:

Расчета времени создания

+Планирования, маркетинга, выбора форм управления и т.д.

Расчета времени создания и планирования

Планирования, расчета ЖЦП и др.

Таблица 4 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне		на повышенном уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала,	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при управлении производственными процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Владеет материалом по теме, осуществляет управление производственными процессами, использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, осуществляет на тактическом горизонте управление производственными мощностями, использует внутренние и внешние источники
ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации	при разработке предложений по рационализации структуры управления производственными процессами, при использовании внешних и внутренних источников информации для		внешние источники информации для по-
ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей			
ИД-1 _{ПКос-2} Использует			

<p>внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	<p>поиска привлечения подбора и отбора персонала</p>		<p>иска привлечения подбора и отбора персонала.</p>
---	--	--	---

Тема 3. Классификация организаций и организационных отношений

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме.

Совокупность структурных единиц (элементов), находящихся на одной ступени организационной иерархии – это:

- +уровень управления
- элементы структуры управления
- организационная структура
- вертикальные связи

Высшим органом общества с ограниченной ответственностью является:

- директор (генеральный директор)
- объединение акционеров
- +общее собрание учредителей
- топ менеджер

Какая из перечисленных ниже структур управления не относится к адаптивным:

- проектная;
- матричная;
- +дивизиональная;
- программно-целевая?

Совокупность стадий, которые проходит организация в период своей жизни – это:

- этапы жизни
- стадии жизни
- +жизненный цикл
- временные рамки

Процесс деления организации на части с определением задач, прав и обязанностей:

- бюрократия
- структура организации
- + департаментализация
- централизация

Какой главный недостаток традиционных структур управления:

- +недостаточная гибкость (адаптивность) к изменениям внешней среды;
- управление без учета маркетинговых исследований;

отсутствие современных структурных подразделений, обеспечивающих эффективную работу в рыночных условиях;

нет управленческого персонала для эффективного использования традиционных структур?

Полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчинённому:

+линейные

аппаратные/штатные

функциональные

матричные

Целью коммерческой организации является:

+получение прибыли

обеспечение населения рабочими местами

обеспечение населения продукцией предприятия

поднятие престижа организации на рынке

Что из указанного ниже относится к традиционным структурам управления:

+линейная, функциональная, линейно - функциональная, дивизиональная;

линейная и программно-целевая

линейно-штабная и матричная

функциональная, линейно-функциональная и проектная?

К какому типу относятся организации, в которых группы людей возникают спонтанно, и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно:

формальная

+неформальная

коммерческая

некоммерческая

Какие из указанных ниже характеристик организации не обязательно отражать в ее миссии:

целевые ориентиры;

сферу деятельности;

философию организации;

+покупателей продукции?

Организационное преобразование называется:

+ реорганизацией

рационализацией

инновацией

эффективностью

Под структурой управления организацией понимается:

упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов;

устойчивые отношения между подразделениями организации;

распределение задач и полномочий между подразделениями;

+упорядоченная совокупность органов, находящихся между собой в устойчивых отношениях и обеспечивающих функционирование и развитие организации.

Четкость и единство распорядительства является основным достоинством:

проектной структуры;

+линейной организационной структуры;

дивизиональной структуры;

матричной структуры.

Выберете вариант, в котором в верной последовательности перечислены этапы жизненного цикла организации:

+создание, рост, зрелость, спад, уход с рынка

создание, зрелость, рост, спад, уход с рынка

создание, рост, зрелость, уход с рынка, спад

создание, рост, спад, зрелость, уход с рынка

Характерной чертой матричной структуры является:

высокая степень централизации

+ гибкость и адаптивность

усиление управленческой вертикали

низкая степень свободы и самостоятельности сотрудников

Что из указанного ниже не характеризует миссию организации:

предназначение организации в условиях постоянно меняющейся внешней среды;

наиболее общая цель организации, представленная в общей форме и выражающая причину ее существования;

долгосрочный план развития;

+иерархия целей?

Делегирование задач и полномочий - это:

перераспределение прав и ответственности;

совершенствование отношений между субъектами управленческой структуры;

+передача прав и обязанностей одних должностных лиц другим

усиление централизации власти.

Что такое организационная структура управления:

процентное отношение управляющих органов предприятия по видам;

+упорядоченная совокупность органов, управляющих деятельностью предприятия, с соответствующей системой иерархии, взаимосвязи и соподчиненности;

процентное соотношение сотрудников разных категорий, рассчитанное по штатному расписанию организаций;

способы организации органов управления на предприятии?

Какой тип структуры управления имеют многие малые организации:

продуктовый;

+линейный;

программно - целевой;

линейно - функциональный?

Что из перечисленного ниже относится к дивизиональным структурам:

линейно - функциональные и линейно - штабные;

+продуктовые, потребительские, региональные;

матричные и комбинированные;

партиципативные и предпринимательские?

В какой структуре управления организацией функциональные подразделения лишены властных полномочий:

+линейной;

матричной;

линейно-функциональной;

в региональной?

Управленческие полномочия - это:

предоставление права решать производственные вопросы;

закрепленные обязанности по выполнению какой-либо работы;

закрепление обязанности по выполнению работы и ответственность за качество ее исполнения;

+совокупность представленных прав и обязанностей самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения в интересах организации.

Выберите из представленного списка обязательные характеристики миссии организации:

+отраслевая принадлежность;

получение прибыли;

высокая степень централизации

роль для общества.

Высшим органом общества с ограниченной ответственностью является:

директор (генеральный директор)

объединение акционеров

+общее собрание учредителей

топ менеджер

Какая из перечисленных ниже структур управления не относится к адаптивным:

проектная;

матричная;

+дивизиональная;

программно-целевая?

Совокупность стадий, которые проходит организация в период своей жизни – это:

этапы жизни

стадии жизни

+жизненный цикл

временные рамки

Процесс деления организации на части с определением задач, прав и обязанностей:

бюрократия

структура организации

+ департаментализация

централизация

Какой главный недостаток традиционных структур управления:

+недостаточная гибкость (адаптивность) к изменениям внешней среды;

управление без учета маркетинговых исследований;

отсутствие современных структурных подразделений, обеспечивающих эффективную работу в рыночных условиях;

нет управленческого персонала для эффективного использования традиционных структур?

Полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчинённому:

+линейные

аппаратные/штатные

функциональные

матричные

Целью коммерческой организации является:

+получение прибыли

обеспечение населения рабочими местами

обеспечение населения продукцией предприятия

поднятие престижа организации на рынке

Что из указанного ниже относится к традиционным структурам управления:

+линейная, функциональная, линейно - функциональная, дивизиональная;

линейная и программно-целевая

линейно-штабная и матричная

функциональная, линейно-функциональная и проектная?

К какому типу относятся организации, в которых группы людей возникают спонтанно, и где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно:

формальная

+неформальная

коммерческая

некоммерческая

Какие из указанных ниже характеристик организации не обязательно отражать в ее миссии:

целевые ориентиры;

сферу деятельности;

философию организации;
+покупателей продукции?

Организационное преобразование называется:

+ реорганизацией
рационализацией
инновацией
эффективностью

Под структурой управления организацией понимается:

упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов;
устойчивые отношения между подразделениями организации;
распределение задач и полномочий между подразделениями;
+упорядоченная совокупность органов, находящихся между собой в устойчивых отношениях и обеспечивающих функционирование и развитие организации.

Четкость и единство распорядительства является основным достоинством:

проектной структуры;
+линейной организационной структуры;
дивизиональной структуры;
матричной структуры.

Выберете вариант, в котором в верной последовательности перечислены этапы жизненного цикла организации:

+создание, рост, зрелость, спад, уход с рынка
создание, зрелость, рост, спад, уход с рынка
создание, рост, зрелость, уход с рынка, спад
создание, рост, спад, зрелость, уход с рынка

Характерной чертой матричной структуры является:

высокая степень централизации
+ гибкость и адаптивность
усиление управленческой вертикали
низкая степень свободы и самостоятельности сотрудников

Что из указанного ниже не характеризует миссию организации:

предназначение организации в условиях постоянно меняющейся внешней среды;
наиболее общая цель организации, представленная в общей форме и выражающая причину ее существования;
долгосрочный план развития;
+иерархия целей?

Делегирование задач и полномочий - это:

перераспределение прав и ответственности;
совершенствование отношений между субъектами управленческой структуры;
+передача прав и обязанностей одним должностным лицам другим
усиление централизации власти.

Таблица 5 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффек-	Владеет материалом по теме, формирует собственные сужде-	Владеет материалом по теме, формирует собственные сужде-	Владеет материалом по теме, осуществляет управление

<p>тивности ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	<p>ния и оценки, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, при разработке предложений по рационализации структуры управления производственными процессами, при использовании внешних и внутренних источников информации для поиска привлечения подбора и отбора персонала</p>	<p>ния и оценки, но допускает неточности при управлении производственными процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, персонала,</p>	<p>производственными процессами, использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, эффективно использует производственные мощности, внешние источники информации для подбора и отбора персонала</p>
--	--	--	---

Тема 4. Основные типы организационных теорий и их принципы

Вопросы для опроса:

1. Определение понятия принципа.
2. Классификации принципов.
3. Принципы статического состояния организации.
4. Принципы динамического состояния организации.
5. Общие принципы организации.
6. Принципы рационализации.
7. Типы организационных теорий

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Принцип, это:

Исходное положение

Правило действия

Закон, вытекающий из закономерности

+Исходное положение, правило действия, вытекающее из закона

К тектологическим принципам относятся:

+Принцип цепной связи, принцип ингрессии, принцип отбора, принцип подвижного равновесия и принцип слабого звена

Принцип цепной связи, энгрессии, принцип подбора, принцип неподвижности целого и принцип слабого звена

Цепная связка, энгрессия, отбор (подбор), динамичность и сильное звено

Цепная связка, дегрессия, динамичное равновесие, подбор и слабое звено

Структура, это:

Совокупность элементов состава и процессов

+Совокупность связей и отношений в системе между ее элементами

Совокупность системных элементов

Совокупность связей и процессов в системе целого

Состав, это:

Совокупность элементов

Системные компоненты

+Совокупность элементов в системе как компонентов всех уровней

Декомпозиция структуры

По типу соединения бывают:

+Последовательные, встречные, расходящиеся, простые многоканальные, сужающие, расширяющие и др.

Непоследние, встречающиеся, расходящиеся, простые, суженные, расширенные и др.

Последние, дивергентные, конвергентные, сужающиеся, расширяющиеся и др.

Конвергентные, дивергентные, расширяющиеся, сходящиеся и др.

Какие принципы существуют по степени обоснованности?

Универсальные и специальные

+Научные и обыденные

Самореализующиеся и не реализующиеся

Между элементами и между организациями

Какие принципы существуют по степени универсализации?

Научные и обыденные

+Универсальные, ситуационные и специфические

Самореализующиеся и не реализующиеся

В элементах и между элементами

Какие принципы существуют по способу реализации ?

Самореализующиеся, совместно с природой и людьми и с помощью людей

Научные и обыденные

Самореализующиеся и не реализуемые

Универсальные и специфические

Какие принципы существуют по масштабу действия?

+В элементах, между элементами организации и между организациями

Самореализующиеся, совместно с природой и людьми и с помощью людей

Научные и обыденные

Самореализующиеся и не реализуемые

Что значит дивергентный тип соединения?

С одним входом и тремя выходами

С одним входом и одним выходом

С двумя выходами

Сужающееся

Таблица 5 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)	
	на базовом уровне	на повышенном уровне

(части компетенции)	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p> <p>ИД-2_{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>Владеет материалом по теме, осуществляет формализацию профессиональных задач, использует понятийный аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>

Тема 5. Основные элементы организационного поведения

Вопросы для опроса:

1. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла
2. Цикл развития организации
3. Развитие в условиях неопределенности
4. Модели управления организациями и их развитие
5. Обучающаяся организация и развитие
6. Развитие организации через развитие человеческого и интеллектуального капитала
7. Психология ответственности
8. Значение философии управления
9. Модели организационного поведения
10. Структура интеллектуального капитала
11. Факторы цикличности развития организаций

Таблица 6 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя по-	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затрудне-	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности	Владеет материалом по теме, осуществляет формализацию про-

<p>пятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук ИД-2_{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>ния при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>дач, использует понятийный аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>
---	---	---	--

Тема 6. Поведение человека в организации

1. Личностная основа организационного поведения
2. Человек и организация
3. Изменение поведения и управление поведением человека в организации
4. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла
5. Поведение индивида
6. Восприятие индивида, его особенности
7. Личность и организация
8. Интеллект личности
9. Интеллектуальные способности личности
10. Эмоциональные способности личности
11. Социальный интеллект личности

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант:

Каждый сотрудник должен:

- +нести ответственность за выполненную работу
- не нести никакой ответственности за выполняемую работу
- переложить ответственность на других лиц
- вообще ни за что не отвечать

Руководитель компетентен за:

- конкретную работу
- +свою работу
- работу других менеджеров
- работу подчиненных

Сотрудник компетентен за:

- свою работу
- работу других сотрудников
- +конкретную работу

работу руководителя

Интроверт ориентируется на:

внешнюю информацию

+свои внутренние ощущения

свою нетактичность

нетактичность других

Экстраверт ориентируется на:

свои внутренние ощущения

ощущения других

эмоции

+ внешнюю информацию

Наиболее полной типологической теорией была:

теория К. Юнга

+теория В Шелдона

теория Кеттелла

теория Фромма

Наиболее значимые факторы работника – это:

компетентность

система ценностей

установки и особенности характера

+все ответы верны

Рабочее поведение это все то, что:

человек ничего не делает на работе

человек частично что-то делает

+человек делает на работе

к чему человек не стремиться

А. Файоль разработал известные:

10 принципов управления

12 принципов управления

13 принципов управления

+14 принципов управления

Кто такой менеджер:

предприниматель

бизнесмен

высший орган управления

+руководящее должностное лицо, профессиональный управленец

На сколько уровней подразделяют менеджеров организации:

на два

+на три

на четыре

на пять

В чем разница между лидером и формальным руководителем?

формальный руководитель подходит формально к выполнению своих обязанностей, а лидер с желанием берется за выполнение любого дела

соответственно в неформальном и формальном подходе к делу

+в способности лидера оказывать влияние на людей, своих последователей, побуждая их к достижению каких-либо целей независимо от обладания формальной власти

лидер максимально демократично подходит к коллективу, формальный руководитель требует жесткого подчинения

Что из перечисленного ниже в большей мере правомерно для лидера?

-он умело управляет подчиненными

-он хороший организатор

+он ведет людей за собой
он в полной мере использует предоставленные ему полномочия
Профессиональные качества лидера - это?
интеллектуальные способности
способность управлять собой
активность и энергичность
+компетентность в соответствующей профессии

Таблица 7 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук ИД-2 _{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Владеет материалом по теме, осуществляет формализацию профессиональных задач, использует понятийный аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности

Тема 7. Стиль менеджмента и имидж руководителя

Тематика рефератов:

1. Особенности демократического стиля управления
2. Стили управления
3. Имидж менеджера
4. Особенности стиля управления руководителя в современных условиях
5. Сравнительный анализ стилей управления
6. Личность менеджера, власть и стили управления
7. Лидерство и стиль руководства, их влияние на эффективность работы трудового коллектива организации

8. Проблема выбора стиля руководства в управлении
9. Лидерство и власть
10. Проблема выбора стиля управления руководителем

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант:

Какая форма власти является наиболее затратной для менеджера:

экспертная

+власть примера

законная

основанная на принуждении

Поведение одного лица, вносящее изменения в поведение других, - это:

влияние

+власть

руководство

нет правильного ответа

Способность руководителя влиять на поведение подчиненных в силу своей подготовки, опыта и таланта, умений и навыков, а также наличие специализированных знаний – это:

власть информации

власть примера

+экспертная власть

право на власть

все варианты не верны

Какие формы власти вы знаете:

единоличная, общественная, коллективная

полная, частичная, делегированная, персональная

обязательная, демократичная, общая, на уважении

+законная (традиционная), экспертная, эталонная, на принуждении, на вознаграждении

Основа власти – это:

+личностная и организационная (должностная)

традиция, личная харизма, убежденность

знание и компетенция, профессионализм, личная привлекательность

власть связей, информация

Формальная власть измеряется:

числом сотрудников в организации (подразделении)

объемом ресурсов, которыми должностное лицо может распоряжаться +числом сотрудников, подчиняющихся должностному лицу прямо или косвенно, либо объемом ресурсов, которыми данное лицо может распоряжаться без согласования с другими

числом сотрудников, подчиняющихся должностному лицу добровольно

На чем основана законная власть менеджера:

на принуждении

на вознаграждении

+на вере в права менеджера

на вере в компетентность менеджера

Какой из указанных ниже стилей не рассматривался в теории трех стилей К. Левина:

пассивный;

авторитарный;

+убеждающий;

демократический.

Какой из указанных ниже факторов в наибольшей мере определяет стиль управления руководителя:

- размеры коллектива организации;
- опыт работы менеджера;
- уровень квалификации работников;
- +отраслевая специфика организации.

Какой из указанных ниже факторов в наибольшей мере определяет стиль управления руководителя:

- размеры коллектива организации
- опыт работы менеджера
- уровень квалификации работников
- +отраслевая специфика организации

Если подчиненный выполняет распоряжения руководителя, так как верит в него и в ценность его знаний, то руководитель использует следующую форму власти:

- + экспертную
- эталонную
- традиционную
- власть примера

Наиболее эффективным является:

- авторитарное руководство
- + адаптивное руководство
- демократическое руководство
- либеральное

В основе методов управления лежат:

- +физиологические и социальные потребности человека
- побудительные мотивы работников к труду, их потребности и интересы
- потребности человека в пище, одежде, жилье, безопасности и признании
- нет правильного варианта ответа

Авторитарный стиль уместен, если:

- +необходимо принять решение в кратчайшие сроки;
- необходимо повысить удовлетворенность исполнителей своим трудом;
- предприятие заинтересовано в инициативных и творческих работниках
- нет правильного варианта ответа

Если подчиненный убежден, что руководитель может помешать удовлетворению какой – либо его потребности, то руководитель использует следующую форму власти:

- +власть, основанную на принуждении
- традиционную власть
- эталонную власть
- нет правильного ответа

Законная власть — это ...

- утилитарная власть
- +авторитарно-нормативная власть
- объединенная власть
- нет правильного ответа

Стиль руководства – это:

- +наиболее привычная манера поведения руководителя по отношению к своим подчиненным;
- система разработанных норм взаимоотношений между руководителем и подчиненными;
- порядок введения изменений
- нет правильного ответа

Минимальное участие руководства, отсутствие порицания и похвалы, формальный тон характеризуют:

адаптивное руководство
+либеральное руководство
демократическое руководство
смешанное руководство

Преимуществом демократического стиля руководства не является:

создание благоприятного психологического климата в коллективе;
+обеспечение четкости и оперативности в управлении;
стимулирование инициативы подчиненных;
привлечение работников к процессу принятия решений.

Методы управления – это:

распорядительная деятельность руководителей, направленная на организацию выполнения поставленных задач

закономерности, которые используют руководители и специалисты в своей практике

+система способов воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей

побудительные мотивы работников к труду

Какие экономические рычаги оказывают преимущественное влияние на уровень личности (перечислите):

+заработная плата

кредит

рентабельность

фондоотдача

+премия

+оплата за качество работы

Экономические методы базируются:

на нормативных актах

на внутрихозяйственном расчете

+на материальных интересах объектов управления

на принципах управления

К организационным методам управления относятся:

+проектирование, регламентация, нормирование, документирование и расстановка людей

создание материальной заинтересованности

повышение настроения работников организации

косвенное воздействие на объект управления

Основные методы управления – это:

балансовый, нормативный, аналитический, социальное программирование

хозяйственный расчет, самоокупаемость, самофинансирование, поощрение, наказание, принуждение

финансовые, экономические, текущие, прогнозные, стратегические

+экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические

К какому виду организационного воздействия относится Устав:

+регламентирование

нормирование

инструктирование

распоряжения

Какие формы власти вы знаете:

единоличная, общественная, коллективная

полная, частичная, делегированная, персональная

обязательная, демократичная, общая, на уважении

+законная (традиционная), экспертная, эталонная, на принуждении, на вознаграждении

Таблица 8 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ОПК-3} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения</p> <p>ИД-2_{ОПК-3} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений</p> <p>ИД-3_{ОПК-3} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при выявлении проблемных ситуаций деятельности организации и разработке организационно-управленческих решений, при оценке ожидаемых результатов, при содействии реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при выявлении проблемных ситуаций деятельности организации и разработке организационно-управленческих решений, при оценке ожидаемых результатов, при содействии реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Владеет материалом по теме, осуществляет выявление проблемных ситуаций деятельности организации и разрабатывает организационно-управленческие решения, оценивает ожидаемые результаты, содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>

Тема 8. Формирование группового поведения в организации

Вопросы для опроса:

1. Понятие «группа»
2. Модель формирования и развития группы
3. Управленческие группы
3. Производственные группы
4. Малые группы
5. Большие группы
6. Административные группы
7. Проектные группы

Таблица 9 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ОПК-3} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения</p> <p>ИД-2_{ОПК-3} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений</p> <p>ИД-3_{ОПК-3} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при выявлении проблемных ситуаций деятельности организации и разработке организационно-управленческих решений, при оценке ожидаемых результатов, при содействии реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при выявлении проблемных ситуаций деятельности организации и разработке организационно-управленческих решений, при оценке ожидаемых результатов, при содействии реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Владеет материалом по теме, осуществляет выявление проблемных ситуаций деятельности организации и разрабатывает организационно-управленческие решения, оценивает ожидаемые результаты, содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>

Тема 9. Мотивация и результативность

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант:

Разработчиком пирамиды иерархии основных потребностей является ...

Д. Макклелланд

К. Альдерфер

+А. Маслоу

Ф. Герцберг

В теории мотивации критериальная база человека складывается из восприятий, стереотипов

+расположений, ценностей, верований, принципов
целей, усилий, активности
поведения, характера

Точкой концентрации внимания _____ теорий мотивации является динамика взаимодействия различных мотивов, т.е. то, как инициируется и направляется поведение человека.

+процессуальных
содержательных
гигиенических
физиологических

Теория _____ исходит из того, что если человек в организации заинтересованно принимает участие в различной внутриорганизационной деятельности, то он тем самым, получая от этого удовлетворение, работает с большей отдачей.

равенства

+партиципативного управления

ожидания

постановки целей

В теории управления к внешнему типу вознаграждения, которое дается организацией, относятся...

самоуважение

+зарботная плата

+символы служебного статуса, продвижение по службе

возможность творчества

В теории менеджмента к группе процессуальных теорий мотивации относят теории ... двух факторов Ф. Герцберга

+справедливости

+иерархии потребностей А. Маслоу

ожиданий В. Врума

В практике менеджмента для мотивации персонала в соответствии с двухфакторной теорией мотивации Ф. Герцберга используют следующие мотивирующие факторы ...

повышение квалификации

+хорошие отношения с коллегами

стабильность занятости

+карьера

В менеджменте внутренний побудитель активности, нужда в чем-либо – это ...

+мотив

интерес

побуждение

мотивация

С точки зрения теории менеджмента процесс побуждения людей к необходимым действиям называется...

стимулированием

+мотивацией

поощрением

ощущением

В менеджменте среди мега-потребностей в теории мотивации Д. МакКлеланда отсутствует потребность в (во)...

+безопасности

власти

успехе

причастности

Согласно теории менеджмента _____ потребности человека усложняют мотиваци-

онные усилия менеджеров

+вторичные
первичные
единичные
третичные

Согласно теории менеджмента наиболее мотивирующими для работников в соответствии с двухфакторной моделью Ф. Герцберга являются факторы ...

мотивации
+гигиенические
существования
родственности

По теории Маслоу, какие из человеческих потребностей находится на самом нижнем уровне пирамиды:

социальные
потребности в уважении
потребности в безопасности и защищённости
+физиологические потребности

К первичным потребностям человека не относится:

потребность в уважении
потребность в отдыхе
потребность в жилище
+потребность в еде

Потребности человека располагаются в виде строгой иерархической структуры согласно:

теории ожиданий Врума
+ теории потребностей Маслоу
теории приобретенных потребностей МакКлелланда
теории справедливости Адамса

Виды мотивации:

+моральное стимулирование
хорошие деловые отношения с руководителем
+материальное стимулирование.

Мотивация – это:

функция управления
воздействие на человека
+фактор, определяющий его поведение.

Какие потребности не входят в иерархию потребностей А. Маслоу:

+власть
физиологические
самовыражения
безопасности.

Процесс стимулирования себя и других на достижение индивидуальных и общих целей организации - это:

координация
организация
+мотивация
обучение

Какая из перечисленных ниже теорий мотивации относится к процессуальным:

А. Маслоу
Ф. Герцберга
+ожидания
МакКлелланда

Что из указанного ниже характеризует сущность стимулирования:

способ удовлетворения потребностей

+процесс использования различных стимулов

«стимулирование» - это синоним «мотивированию»

изучение потребностей человека

Что такое мотивация?

+совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности

средства, применяемые в менеджменте, для повышения производительности труда

синоним термину «стимулирование»

заработная плата

Какие факторы по теории Ф. Герцберга снимают неудовлетворенность работой?

+гигиенические

мотивационные.

По теории А. Маслоу можно удовлетворять последующую потребность только после того, как удовлетворена предыдущая:

+да

Нет

Таблица 10 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Владеет материалом по теме, осуществляет формализацию профессиональных задач, использует понятийный аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности
ИД-2 _{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	Владеет материалом по теме, осуществляет формализацию профессиональных задач, использует понятийный аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности

Тема 10. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант:

Конфликт – это:

+столкновение интересов, целей и мнений двух и более сторон
поиск истины

процесс достижения согласия

в предложенных определениях нет правильного ответа

Какая из межличностных стратегий разрешения конфликтов является наиболее эффективной:

примирения через поиск компромисса

решение конфликта силой в свою пользу

приспособления

+ разрешения конфликта

В настоящее время отношение к конфликтам:

негативное

положительное

+конфликт – это естественное явление, которым необходимо управлять

безразличное

Компромисс – это стиль разрешения конфликтов, который заключается в том, что:

+стороны идут на взаимные уступки друг другу

при принятии решения партнеры могут оказывать друг на друга давление, принуждение

одна из сторон стремиться любым путем

выйти из конфликтной ситуации

Если конфликтная ситуация преобразуется таким образом, что стороны вынуждены прекратить конфликтные действия, но у них сохраняется стремление достичь первоначальных целей, то конфликт:

разрешен

не разрешен

разрешен частично

нет правильного варианта ответа

Управление конфликтами – это умение в большей степени необходимо:

+менеджерам технического уровня

менеджерам управленческого уровня

менеджерам институционального уровня

нет правильного ответа

К межличностному конфликту не относится:

межгрупповой конфликт

+внутриличностный

конфликт между личностями

организационный

Производственный конфликт в основном возникает из -за:

нечеткого разделения функций, несоответствия норм

+низкого уровня организации труда, низкой квалификации работников

несовпадения ценностей, личной неприязни

нет правильного ответа

Существуют следующие способы управления конфликтом:

межличностные и организационные

организационные и структурные

+структурные и межличностные

личностные

К какому способу управления конфликтом можно отнести убеждение:

+педагогическому

административному
психологическому
организационному

Если человек старается не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями, то этот стиль поведения называется ...

+уклонение
принуждение
компромисс
решение проблемы

Каково основное понимание конфликта:

это негативное явление в организации, свидетельствующее о слабости руководителя

это позитивное явление, дающее понять проблему со всех сторон

это естественное явление, которое может иметь как функциональные, так и дисфункциональные последствия

безразличное

Науке известны следующие виды конфликтов:

организационный, производственный, межличностный;

организационный, внутриличностный, межличностный, межгрупповой;

+организационный, производственный, межличностный, внутриличностный.

производственный, межличностный, личностный.

Стресс является результатом ...

отрицательных событий в личной жизни;

отрицательных событий в личной жизни, в организации;

+отрицательных и положительных событий в личной жизни и в организации.

положительных событий в личной жизни, в организации.

Какого стиля разрешения конфликта не существует?

уклонение

+прекращение

сглаживание

компромисс

Назовите наиболее эффективный стиль разрешения конфликта в организации:

компромисс

принуждение;

+решение проблемы

нет правильного ответа

Симптомами стресса не являются ...

хроническое переживание

эмоциональная неустойчивость, нервозность

+отзывчивость, инициативность

проблемы со сном

Просьба относится к:

к административному способу управления конфликтом

социально-психологическому

+педагогическому

организационному

Если убеждения, ценности коллеги по работе вызывают чувство раздражения, возмущения, неприятия, то:

следует ему об этом сказать, пусть пересмотрит свою позицию

следует исключить общение с ним

+следует вспомнить, что не существует идеальных людей, проявлять сдержанность, так как раздражение не может быть основой конструктивного сотрудничества

общаться редко

Конфликт в переводе с латинского (conflictus):

+ столкновение

беседа

различные взгляды, мнения

переговоры

Таблица 11 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ОПК-3} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения ИД-2 _{ОПК-3} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений ИД-3 _{ОПК-3} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при выявлении проблемных ситуаций деятельности организации и разработке организационно-управленческих решений, при оценке ожидаемых результатов, при содействии реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при выявлении проблемных ситуаций деятельности организации и разработке организационно-управленческих решений, при оценке ожидаемых результатов, при содействии реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	Владеет материалом по теме, осуществляет выявление проблемных ситуаций деятельности организации и разрабатывает организационно-управленческие решения, оценивает ожидаемые результаты, содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды

Тема 11. Организационная культура**Тематика рефератов:**

1. Формирование организационной культуры
2. Подходы к определению организационной культуры
3. Характеристики организационной культуры: нормы, формы, уровни, функции, типы.
4. Развитие организации на базе корпоративной культуры
5. Формирование организационной культуры как базового представления
6. Место организационной культуры в системе управления организацией

7. Источники и области проявления
8. Конфликты в организации
9. Развитие организации и управление стрессом
10. Уровни организационной культуры
11. Элементы организационной культуры
12. Критерии оценки организационной культуры
13. Значение организационной культуры для организации

Таблица 12 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p> <p>ИД-2_{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>	<p>Владеет материалом по теме, осуществляет формализацию профессиональных задач, использует понятийный аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности</p>

Тема 12. Нововведения в организации

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа

Нововведение – это:

- процесс адаптации организации
- организационная структура управления
- +то, что будет реализовано в организации
- то, что не будет реализовано в организации

Организационные изменения – это:

- +введение инноваций в систему управления персоналом
- введение индивидуальных заданий
- введение групповых заданий

отсутствие новшеств

Изменения – это:

+постоянный и объективный процесс присущий всем организациям
разовая функция управления
многоразовая функция управления
процесс присущий только одной организации

Понятие "нововведение" означает:

классический подход к развитию организации
функционирование организации
+конкретный объект, который реализуется в организации путем использования процесса организационных изменений
персональный подход к функционированию организации

Инновации в организации базируются на:

орудиях труда
условиях труда
процессах труда
+подготовке и переподготовке персонала

Факторы, способствующие проведению изменений в организации:

целенаправленное поведение персонала
высокий уровень инновационной активности персонала
руководитель организации активно настроен на проведение реформ
+все ответы верны

Факторы, препятствующие проведению изменений в организации:

рутинный характер работы персонала
страх, связанный с желанием сохранить свои рабочие места
в организации имеет место высокая текучесть кадров
+все ответы верны

Основными объектами организационных изменений чаще всего признаются:

цели деятельности персонала
структура управления организацией
технология трудовой деятельности персонала и его состав
+все ответы верны

Одной из составных частей нововведения является:

слияние нескольких организаций
определение стратегии
переход на новую систему планирования
+освоение организацией новой идеи

К числу основных видов изменений относится:

изменение стратегического курса организации
переход на новую систему планирования
внедрение нового стиля управления
+все ответы верны

Изменения могут охватывать:

часть деятельности организации
управление организацией
+все аспекты деятельности организации
организационную структуру

Формы сопротивления могут быть:

абсолютно одинаковыми
+разными
одинаковыми и разными
никакими

Методы преодоления сопротивления должны быть:

- +разными
- одинаковыми
- случайными
- неопределенными

Изменения в организации вызывают:

- удовлетворенность работой
- четкость в работе
- +стрессовое состояние работников
- ответственность

Любые организационные изменения обязательно должны приводить к:

- отрицательным результатам
- +положительным результатам
- негативным последствиям
- отрицательным и положительным результатам

Проведение организационных изменений предполагает применение:

- одной стратегии
- двух стратегий
- +трех стратегий
- одной, двух стратегий

Внутреннюю стратегию следует использовать когда:

- +организация располагает собственными специалистами в этой области трудовой деятельности
- организация не имеет собственных специалистов
- имеется возможность привлечения внешних специалистов
- организация имеет возможность использования внешних и внутренних специалистов для реализации нововведений

Как исторически развивался менеджмент:

- +по мере развития социально-экономической среды
- революционным путем
- эволюционным путем
- нет правильного ответа

Что из перечисленного ниже не относится к продуктовым инновациям:

- новые товары и услуги
- товары и услуги, являющиеся новыми лишь для данной организации
- +новые формы организации и управления в производстве продукции
- разного рода новшества в товарах и услугах

Процессные инновации – это:

- новшества в структуре организации
- +новые схемы сотрудничества, новые технологические процессы
- инновации в процессе менеджмента организации
- переход на новые виды продукции

Таблица 13 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла

<p>ИД-1_{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p> <p>ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, при разработке предложений по рационализации структуры управления производственными процессами, при использовании внешних и внутренних источников информации для поиска привлечения подбора и отбора персонала</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но допускает неточности при управлении производственными процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала,</p>	<p>Владеет материалом по теме, осуществляет управление производственными процессами, использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, эффективно использует производственные мощности, внешние источники информации для подбора и отбора персонала</p>
---	--	---	---

2 ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Письменные работы по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

Задания закрытого типа
Выберите один правильный вариант ответа:

- 1. Любые организационные изменения обязательно должны приводить к:**
отрицательным результатам
+положительным результатам
негативным последствиям
отрицательным и положительным результатам
- 2. Согласно теории менеджмента наиболее мотивирующими для работников в соответствии с двухфакторной моделью Ф. Герцберга являются факторы ...**
мотивации
+гигиенические
существования
родственности
- 3. Что из указанного ниже относится к традиционным структурам управления:**
+линейная, функциональная, линейно - функциональная, дивизиональная
линейная и программно-целевая
линейно-штабная и матричная
функциональная, линейно-функциональная и проектная
- 4. Проведение организационных изменений предполагает применение:**
одной стратегии
двух стратегий
+трех стратегий
одной, двух стратегий

Задания открытого типа

Дополните

- 1. _____ специальные области управления, связанные с решением определенных задач:**

Правильный ответ: Виды менеджмента.

Дайте развернутый ответ на вопрос:

- 2. На что была направлена концепция административного управления?**

Правильный ответ:

Концепция административного управления была направлена на разработку общих проблем и принципов управления организацией в целом. В рамках этой концепции в 1920-е годы было сформулировано понятие организационной

структуры фирмы. Целью школы было создание *универсальных принципов управления*.

3. В чем сущность построения структуры организации и управления работниками, предложенной А. Файолем?

Правильный ответ:

Сущность заключается в том, что определяя основные функции бизнеса как финансы, производство и маркетинг, «классики» были уверены, что могут определить лучший способ разделения организации на подразделения или группы. А. Файоль рассматривал управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций: планирование, организация, контроль. По Анри Файолю, "управлять - это значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, согласовывать, контролировать.

4. Что входит в группу, составляющую организационную основу власти?

Правильный ответ:

В группу, составляющую организационную основу власти входят: принятие решения, вознаграждение и принуждение, власть над ресурсами, власть связей.

Принятие решения как источник власти проявляется в той степени, в которой носитель этой власти может влиять на конкретное решение на протяжении всего процесса его принятия. Современная практика управления фактически исключает принятие решения одним человеком, так как в их подготовке, принятии, выполнении и контроле участвует более, чем один человек.

5. Какие особенности проявляются в стиле управления?

Правильный ответ:

В стиле управления проявляется с одной стороны объективная основа, выражающая совокупность социальных и экономических требований к руководящей деятельности, а с другой стороны, свойственные данному руководителю способы и приемы осуществления управленческих функций, то есть его субъективные моменты, обусловленные чертами личности руководителя. Поэтому руководителю необходимо вырабатывать в себе такие качества, которые предъявляют к нему общество и коллектив.

6. Что понимается под организацией?

Правильный ответ:

Под организацией понимается группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей. Если бы люди не объединялись в организации, то не было бы необходимости в менеджменте. Мир менеджмента основан на организациях. Когда «менеджмент» как наука выделился в самостоятельную область знаний, слово «организация» стало ассоциироваться с сознательно определенной, заданной структурой ролей, функцией, прав и обязанностей, принятых на предприятии (фирме).

7. Что определяют закономерности организации?

Правильный ответ:

Организации создаются и действуют в конкретных социально-экономических, социально-культурных, исторических, инновационных, произ-

водственно-технических организационных и иных условиях. Поэтому в каждой организации проявляются специфические закономерности их формирования и развития.

Данные закономерности определяют принципы и методы управления, организационные структуры, системы информационного обеспечения, стили руководства, мотивы поведения членов организации.

8. С чем связан процесс создания организационной структуры?

Правильный ответ:

Процесс создания организационной структуры связан с процессом делегирования полномочий.

Делегирование – это передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

На каждом уровне управления и в каждом подразделении у работников свои определенные полномочия. Характер, объем полномочий конкретного лица определяются его должностью, тем местом, которое он занимает в структуре организации.

Делегирование полномочий начинается с того, что менеджер проводит ревизию дел, которые он ведет. После этого принимает решение о тех из них, которые можно доверить подчиненным.

9. Что Вы понимаете под экономическими методами управления?

Правильный ответ:

Экономические методы управления – это совокупность средств и инструментов, целенаправленно воздействующих на создание благоприятных условий для функционирования и развития объекта управления.

Основу экономических методов управления составляют товарно-денежные отношения, материальная заинтересованность каждого работника в результатах своего труда.

10. Что Вы понимаете под организационно-распорядительными методами?

Правильный ответ:

Организационно-распорядительные методы – это способы воздействия субъекта управления на объект управления на основе силы и авторитета власти.

Организационно-распорядительные методы на обязательном подчинении нижестоящих руководителей (менеджеров) вышестоящим, дисциплинарной ответственности, на принципе единоначалия. Эти методы устанавливают обязанности, права, ответственность каждого руководителя и подчиненного (исполнителя), а также каждого звена управления.

11. Назовите органы управления и контроля в акционерном обществе?

Правильный ответ:

- общее собрание акционеров (принцип голосования: одна акция – один голос);
- совет директоров (наблюдательный совет);
- исполнительный орган общества (директор);

- ревизионная комиссия (контролирующий орган).

ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

Задания закрытого типа

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Принятие управленческого решения – это:

результат тщательной и сверх критичной оценки менеджером всех вариантов
результат интуитивного поиска, своего рода озарение, характерное для ЛПР
+выбор альтернативы из множества вариантов действий для достижения поставленной цели, разрешения проблемы, изменения ситуации
продукт деятельности менеджеров и руководителей

2. Организационные свойства управленческих решения - это:

+плановость
последовательность
динамичность
правомерность.

3. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:

личностные особенности самого человека
объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры
социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации
+все перечисленное выше

4. Наилучший эффект принятия важных организационно-управленческих решений даёт ...

+ сочетание опыта, знаний, интуиции менеджера, использование современных технологий принятия управленческих решений
сочетание убеждения и профессиональных знаний
сочетание профессиональных навыков и интуиции
нет правильного варианта ответа

5. Делегирование задач и полномочий - это:

перераспределение прав и ответственности;
совершенствование отношений между субъектами управленческой структуры;
+передача прав и обязанностей одних должностных лиц другим
усиление централизации власти.

6. В зависимости от руководящей инстанции, в которой принимается организационно-управленческое решение, оно бывает ...

+высшего уровня;
базового уровня;
административного уровня;
нет правильного варианта ответа.

Задания открытого типа

Дополните

1. Совокупность представленных прав и обязанностей самостоятельно принимать управленческие решения, отдавать распоряжения в интересах организации – это _____

Правильный ответ: Управленческие полномочия.

Дайте развернутый ответ на вопрос:

2. Организация как субъект.

Правильный ответ:

Организация как объект – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели, представляющая собой целостный комплекс взаимосвязанных элементов и особое единство с внешним окружением. Для нее характерна целенаправленность функционирования и развития.

Организация имеет самое непосредственное органичное отношение к формированию, функционированию, развитию, отражению и представлению всего, что так или иначе окружает человека и непосредственно составляет его жизнедеятельность.

3. Принцип специализации.

Правильный ответ:

В соответствии с этим принципом проектирование структуры управления необходимо вести таким образом, чтобы обеспечить технологическое разделение труда при формировании структурных подразделений. При этом часть управленческих работ, которые могут выполняться с использованием вычислительной техники, подлежит выделению в самостоятельные группы, для которых предполагается сформировать специальные подразделения.

4. Что предполагает принцип профессиональной регламентации?

Правильный ответ:

Принцип профессиональной регламентации предполагает группировку функциональных звеньев на каждом организационном уровне таким образом, чтобы каждое звено работало на достижение конкретной совокупности целей и несло полную ответственность за качество выполнения своих функций. Решающее значение в этой связи приобретает дифференциация работ между специалистами, чтобы каждый из них принимал решения на основе своей компетенции.

5. Директивный (автократический, единоличный) стиль.

Правильный ответ:

Директивный (автократический, единоличный) стиль отличается чрезмерной централизацией власти, приверженностью к единоначалию, самовластными решениями большинства не только крупных, но и мелких вопросов жизни

коллектива, сознательным ограничением контактов с подчиненными. Руководитель этого стиля:

- непременно жаждет подчинения людей своей воле;
- не терпит возражений и не прислушивается к иному мнению;
- часто вмешивается в работу подчиненных;
- в обращении с людьми не сдержан (может быть корректным, но пренебрегать другим мнением).

6. Что оказывает влияние на формирование стиля руководства?

Правильный ответ:

На формирование стиля руководства оказывает влияние уровень иерархии управления, вид деятельности (линейный или функциональный менеджер), форма организации (библиотека, детский сад или производственный коллектив), конкретная ситуация. В каждой из них может вырабатываться тот или иной стиль руководства. Какой стиль избрать? Каждый руководитель, исходя из условий и своего уровня подготовки, выбирает свой стиль руководства. Главное - это эффективность работы и хороший морально-психологический климат в коллективе.

7. Демократический (коллегиальный) стиль.

Демократический (коллегиальный) стиль предполагает предоставление подчиненным самостоятельности, соразмерной их квалификации и выполняемым функциям, привлечение их к постановке целей, оценке работы, подготовке и принятию решений, справедливой оценке работы, уважительное отношение к людям и забота об их потребностях.

8. Начальная стадия формирования группы.

Правильный ответ:

Начальная стадия формирования, это стадия, на которой происходит отбор членов группы в соответствии с их функциональным или технологическим опытом для выполнения целей, стоящих перед группой. Члены группы знакомятся, обмениваются официальной информацией друг о друге, вносят предложения о работе группы. Обсуждение целей и методов работы почти отсутствуют. Эта стадия завершается, когда члены группы начинают отчетливо понимать, что они являются частью данной группы.

9. Стадия наивысшей работоспособности (эффективности) и производительности труда.

Правильный ответ:

На этой стадии группа полностью функциональна. Она эффективно работает в соответствии с поставленной целью и распределением задач, согласованным на предыдущей стадии. Энергия ее членов направлена уже не на распределение ролей и борьбу за власть, а непосредственно на обеспечение эффективной работы и достижение высоких результатов. Для разрешения возможных конфликтов используются групповые дискуссии. Сотрудники гордятся своей принадлежностью к группе.

10. Сплоченность работы группы.

Правильный ответ:

Сплоченность – одно из самых важных качеств, которая определяет эффективность работы группы. На сплоченность влияет время существования группы (короткий или длинный период), численный ее состав (более 10 снижает сплоченность), возраст (более сплоченными являются ровесниками), результаты предыдущей деятельности (гордость или неудача влияет на сплоченность). Росту сплоченности способствует демократичность процедур, участие их в принятии решений.

11. Формальные группы.

Правильный ответ:

Формальные группы – это те, которые предусмотрены в структуре организации для выполнения конкретных задач. Среди формальных групп выделяют группы функционирующие на относительно постоянной основе (это бригады, фермы, отделения), например менеджер и его подчиненные и временные группы, сформированные на время выполнения тех или иных работ.

12. Факторы успешной трудовой деятельности коллектива.

Правильный ответ:

К факторам успешной трудовой деятельности коллектива можно отнести такие как: квалификационный потенциал, степень взаимодействия с другими группами, половозрастной состав, настроенность работников на конечный результат и др. Задача руководителя познать их и применять в своей практической деятельности.

Практико-ориентированные задания

Задание 1

Требуется определить какие типы реагирования организации на изменения внешней и внутренней среды являются основными.

1. Хаотическое реагирование на постоянные изменения во внешней среде.

2. Планирование (управление организационным поведением) в узком смысле: предвидение новых осложнений во внешних условиях деятельности организации и разработка заранее стратегий ответных действий (исходное предложение: новая стратегия должна основываться на использовании имеющихся сильных и нивелировании слабых сторон организации).

3. Управление стратегическими возможностями: выявление внутреннего потенциала людей и организации для адаптации в быстроменяющейся среде (прогнозируются не только будущие проблемы и пути их решения, но и уровень профессиональной компетенции, необходимый персоналу организации для успеха в будущем).

4. Управление стратегическими задачами в реальном масштабе времени: разработка реализации постоянно корректируемой программы.

Правильный ответ:

2, 3, 4.

Задание 2.

На предприятии производят 2 вида продукции: «А» и «Б». В отчетном году объем выпуска продукции «А» составил 8000 ед., продукции «Б» – 8500 ед.

При этом затраты труда на выпуск продукции «А» составили 300 чел.- час, на выпуск продукции «Б» – 520 чел.- час (количество среднегодовых работников, производящих каждый продукт, соответственно составило 12 и 16 человек). В отчетном году цена реализации единицы продукции «А» достигла 1000 руб., продукции «Б» – 1120 руб.

Требуется определить:

а) производительность труда по каждому виду продукции в натуральной и стоимостной форме.

б) при производстве какого вида продукции, труд работников используется более эффективно.

1. Выполните расчеты:

Определите объем выпуска продукции за 1 чел. час.

2. Определите сколько произведено продукции в расчете на 1 работника в натуральном и стоимостном выражении для вида продукции А и Б

Решение: 1. Объем выпуска продукции «А» $8000/300$ чел.-час. = 26,7 произведено продукции за 1 чел.-час.

Объем выпуска продукции «Б» $8500/520$ чел.-час. = 16,3 произведено продукции за 1 чел.-час.

Решение 2. Определить сколько произведено продукции в расчете на одного работника в натуральном выражении.:

«А» $8000/12 = 666,7$ ед.

«Б» $8500/16 = 531,2$ ед.

В стоимостном выражении:

«А» - $666,7 * 1000 = 666700$ тыс. руб.

«Б» - $531,2 * 1120 = 594944$ тыс. руб.

При производстве продукции «А» труд работников используется более эффективно.

Задание 3.

На основе исходных данных: требуется определить факторы внешней и внутренней среды и занести их ниже представленную форму:

1. Организационная культура
2. Потребители
3. Уровень образования населения, обеспечение объектами культуры
4. Объединенный показатель качества подготовки специалистов, поступающих в организацию
5. Акционеры
6. Демократические преобразования, количество политических фракций
7. Структура организации
8. Поставщики
9. Связи с кредитно-финансовыми учреждениями
10. Технология
11. Удельный вес числа ученых в численности работающих страны
12. Конкуренты
13. Законодательство по налоговой системе и внешнеэкономической деятельности

14. Физико-географические условия (климатические факторы, оценка основных природных ресурсов страны и ее место в мировом сообществе, извлечение из недр природных ресурсов интенсивность по отношению к общим запасам и степень извлечения)

15. Миграция населения

16. Местные органы управления

17. Демографическая обстановка

18. Правительственные органы

19. Построение системы управления на предприятии

20. Контакты с агентствами по оказанию маркетинговых услуг

21. Новые конкуренты

Правильный ответ:

Факторы внутренней среды	Факторы внешней среды	
	Прямого воздействия	Косвенного воздействия
Организационная культура; технология, люди, структура организации, объединенный показатель качества подготовки специалистов, пост упающих в организацию, связи с кредитно-финансовыми учреждениями, контакты с агенствами по оказанию маркетинговых услуг.	Потребители; поставщики; конкуренты; товаро-заменители, новые конкуренты, потребители.	Экономические факторы, государственные законы и органы, политические факторы, технология, социальные факторы.

Задание 4. Фирма производит два вида изделий А и В. Определите, какому из изделий нужно отдать предпочтение?

Показатель	А	В
Цена одного изделия, руб.	18	60
Переменные затраты на одно изделие, руб.		
в т.ч. материалы	2	5
оплата труда	10	25
Постоянные затраты на выпуск изделия, тыс. руб.	120	210
Ожидаемый объём продаж, тыс. шт.	20	9

Решение:

Фирма А: $20 \cdot 18 - (2 \cdot 20 + 10 \cdot 20 + 120) = 0$

Фирма В: $9 \cdot 60 - (5 \cdot 9 + 25 \cdot 9 + 210) = 60$

Вопрос: При существующем плане объёма реализации, какому изделию следует отдать предпочтение? При каком объёме продаж можно покрыть постоянные затраты и получить прибыль?

Правильный ответ:

Предпочтение следует отдать изделию В.

ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства

Задания закрытого типа

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Производственная деятельность фирмы – это

+вид деятельности фирмы, направленный на производство товаров, выполнение работ, оказание услуг, создание нематериальных духовных благ

деятельность в сфере купли-продажи предметов потребления и средств производства

вид деятельности фирмы по организации финансовых отношений, возникающих в процессе работы у предприятия с другими юридическими и физическими лицами, деятельность порождаемая движением денежных средств и других финансовых активов

определение текущей ценности денежных потоков, возникающих в будущие периоды времени.

2. Основные методы управления – это:

балансовый, нормативный, аналитический, социальное программирование хозяйственный расчет, самоокупаемость, самофинансирование, поощрение, наказание, принуждение

финансовые, экономические, текущие, прогнозные, стратегические

+экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические

Задания открытого типа

Дополните

1. _____ охватывает группу бизнес-процессов и включает в себя контроль усредненных значений показателей исполнения, характеризующих работу процессов на среднесрочном временном интервале.

Правильный ответ: Тактическое управление.

Дайте развернутый ответ на вопрос:

2. Тактическое управление.

Правильный ответ:

Тактическое управление подразумевает форму взаимодействия, способ рабочего общения внутри компании, метод достижения большой, долгосрочной стратегической цели.

Тактическое управление ресурсами: временем, финансами, людьми, сырьем и материалами, очень выгодно тем руководителям, у которых есть долгосрочная стратегическая цель. Для всех остальных, не владеющих основами целеполагания, не умеющих планировать и выбирать из множества решений необходимое и рациональное в данный момент времени, тактическое управление – тупиковый путь, способный привести компанию к краху.

3. Что является основной функцией тактического планирования?

Правильный ответ:

Важнейшей функцией тактического планирования является обеспечение эффективного контроля. Точность реализации целевых установок плана, зависит от того, как налажен контроль за его выполнением. Система отчетности о выполнении плана, методы оценки и измерения результатов деятельности всех структурных подразделений предприятия должны позволить организовать управление по отклонениям.

4. Управление процессами производства.

Правильный ответ:

Управление процессами производства представляет собой целый комплекс мероприятий, направленных на достижение успеха. Задача системы управления производством — сформировать такой рабочий производственный процесс, где сведены к минимуму потери рабочего времени (по причинам отсутствия необходимых материалов на складе, работы и др.), налажены взаимодействия между структурными подразделениями, выпускаемая продукция отвечает необходимым требованиям и обладает установленными качествами и свойствами.

5. Основные принципы организации производства.

Правильный ответ:

На любом производстве взаимодействуют три элемента: рабочие, техника, предметы труда. Задача организации производства сводится к тому, чтобы найти такое сочетание этих элементов, когда получается наибольший эффект при наименьших затратах.

В основе рациональной организации производства лежит соблюдение следующих принципов специализации, пропорциональности производства, ритмичности производства, параллельности производства, непрерывности производства, прямоочности, автоматизации, синхронности

6. Организация производства.

Организация производства - это система планомерных действий, направленных на создание экономически эффективных сочетаний элементов производства между собой, во времени и в пространстве с целью снижения издержек, повышения нормы прибыли.

Ритмичность — все операции, стадии и процесс в целом повторяются

через равные отрезки времени. Ритмичность очень важна для конвейеров.

Синхронность выполнения производственного процесса и его составляющих — наименьшая продолжительность операций, которая равна или кратна такту потока.

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Крестьянское (фермерское) хозяйство планирует выращивание семян клевера красного с целью их продажи сельхозпроизводителям, что позволит получать дополнительную прибыль. Производственная программа по выращиванию семян клевера рассчитана на 3 года (2022-2024 гг.).

1. Площадь посева - 30 га;
2. Планируемая урожайность 1 ц/га;
3. Затраты на производство составят 280563,2;
4. Объем производства семян клевера составит 3000 кг;

Определите себестоимость 1 кг семян клевера.

Цена реализации 1 кг клевера – 170 руб.

Продажа семян планируется в объеме 2757 кг.

Рассчитайте прибыль с 1 кг клевера и уровень рентабельности.

Какой размер прибыли получит КФХ от реализации семян клевера за три года?

Решение:

1. Себестоимость 1 кг клевера равна - 93,5 руб. $(280563,2 : 3000)$
2. Разница между ценой и себестоимостью составит прибыль с 1 кг семян – 76,5 руб. $(170 - 93,5)$
3. Уровень рентабельности = 81,8 % $(76,5 : 93,5 * 100 \%)$
4. При производстве и реализации 2757 кг семян клевера предприятие получит прибыль в размере 210911 руб. $(2757 * 76,5)$.
5. За три года от реализации семян клевера КФХ получит прибыль в размере 632733 руб. $(210911 * 3)$.

Задание 2. Организация планирует производить строительный утеплитель: нетканое полотно 0,67 млн. м и межвенцовый утеплитель 0,22 млн. м. в год.

Требуется разработать стратегическую программу производства строительных утеплителей на 2023-2027 гг. Решение задачи оформить в таблице.

Решение: Увеличение по годам составляет 5 %.

Наименование продукции	Годы				
	2023	2024	2025	2026	2027
Нетканое полотно млн. м ²	0,67	0,71	0,75	0,79	0,83
Межвенцовый утеплитель млн. м ²	0,22	0,23	0,24	0,25	0,27

5.

ПКос-2Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

Задания закрытого типа

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Отбор кадров – это:

- +изучение кандидатов и выбор среди них работника для назначения на ту или иную должность
- прогноз численности персонала
- планирование персонала
- определение будущих потребностей

2. Выдвижение и ротация – это:

- составление мероприятия по привлечению работников
- +перемещение работников управления
- перемещение работников рабочих профессий и управления
- оценка наличных ресурсов

Задания открытого типа

Дополните

1. _____ перемещение работников управления.
Правильный ответ: Выдвижение и ротация.

Дайте развернутый ответ на вопрос:

2. Какие этапы включает в себя процесс планирования персонала?

Правильный ответ:

Процесс планирования персонала включает в себя три этапа:

- оценка наличных ресурсов;
- определение будущих потребностей;
- разработка программы по обеспечению организации необходимыми трудовыми ресурсами.

2. Что Вы понимаете под резервом?

Правильный ответ:

Резерв – «питомник» для выдвиженбий и ротаций; чтобы он стал таким, нужна серьезная работа по его созданию. Создание резерва кадров на выдвижение – одна из важнейших функций кадровой службы организации. При отборе кадров необходимо руководствоваться принципами отбора кадров.

Ценность трудовых ресурсов с годами может и должна возрастать. В этих целях руководство организации должно постоянно работать над повышением потенциала кадров.

3. Методы, использующиеся для развития потенциала рабочей силы.

Правильный ответ:

- профессиональная ориентация и адаптация в коллективе;

- оценка производственной деятельности персонала;
- система вознаграждений;
- профессиональная подготовка и обучение;
- подготовка кадров и продвижение их по службе.

4. Пассивные методы привлечения персонала из внутренних источников.

Правильный ответ:

Под внутренними источниками понимают кадровый резерв самой организации. Это пассивный поиск персонала, который не требует особых вложений средств и времени. Если в компании нет внутреннего кадрового резерва, можно попросить работников привлечь своих друзей, знакомых или прежних коллег. Когда и этот метод не срабатывает, на помощь придет внутренний конкурс, который может быть объявлен на определенную должность.

5. Концепция управление персоналом.

Правильный ответ:

Концепция управления персоналом – это система теоретико-методологических взглядов на понимание сущности, содержания, целей, задач, принципов и методов управления персоналом. Рост конкуренции, борьба за потребителя заставляют руководителей по-новому рассматривать весь комплекс вопросов управления организацией и подходить к управлению персоналом, как к управлению человеческими ресурсами.

6. Технология управления.

Правильный ответ:

Технология управления – это организация отбора, приема, обучения персонала, организация управления его мотивацией, деловой карьерой, конфликтами и стрессами, высвобождение персонала, взаимодействие с профсоюзами и службами занятости.

7. Профиль должности.

Правильный ответ:

Распространенная ошибка руководителей — не составлять профиль должности. Руководитель дает задание закрыть вакансию, рекрутер публикует объявление, где указывает должность, фронт работ, условия и выбирает кандидата, исходя из представленных соискателями данных. При таком подходе не всегда можно найти классного специалиста, или найти, но не того. Да и вольется ли он в коллектив и станет членом команды — большой вопрос.

Поэтому важное место среди правил найма работников занимает составление профиля должности — документа с подробным описанием знаний, умений, навыков и черт характера, которыми должен обладать сотрудник в идеале. Подробно — значит развернуто, с указанием дополнительных желательных или обязательных качеств.

8. Неформальный лидер.

Правильный ответ:

Неформальный лидер – это член коллектива, собирающий относительно большее число голосов при любой ситуации выбора. Функции неформального лидера сводятся к двум основным:

- Во-первых, он устанавливает доброжелательность, ответственность, взаимопонимание или, наоборот, способствует возникновению агрессивности и обособленности группы;
- Во-вторых, установив нормы, цели, традиции группы, неформальный лидер мотивирует поведение каждого ее члена, следовать эталонам группового поведения.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

Повторная промежуточная аттестация по дисциплине проводится с использованием заданий для оценки сформированности компетенций на базовом уровне по всем темам, входящим в структуру дисциплины за семестр, по итогам которого студент имеет академическую задолженность.

Таблица 14 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла
ИД-1 _{ОПК-1} Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук	Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при формулировании и формализации профессиональных задач, использовании понятийного аппарата экономической, организационной и управленческой наук, при использовании экономических теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности, при выявлении проблемных ситуаций деятельности организации, оценке и содействии ожидаемых
ИД-2 _{ОПК-1} Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной дея-	

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла
<p>тельности</p> <p>ИД-1_{ОПК-3} Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения</p> <p>ИД-2_{ОПК-3} Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений</p> <p>ИД-3_{ОПК-3} Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>результатов и реализации управленческих решений в условиях динамичной среды</p>
<p>ИД-1_{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p> <p>ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	<p>Владеет материалом по теме, формирует собственные суждения и оценки, но испытывает затруднения при управлении производственными процессами, использовании методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, при разработке предложений по рационализации структуры управления производственными процессами, при использовании внешних и внутренних источников информации для поиска привлечения подбора и отбора персонала при разработке предложений по рационализации структуры управления производственными процессами, при использовании внешних и внутренних источников информации для поиска привлечения подбора и отбора персонала</p>

