

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

**Б2.В.02(П) Производственная практика**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент**

**Профиль подготовки Производственный менеджмент**

**Квалификация (степень) выпускника бакалавр**

**Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

**ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры**

**Знать:**

Этап 1: основные теории мотивации;

Этап 2: основные теории лидерства и власти.

**Уметь:**

Этап 1: организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

Этап 2: проводить аудит человеческих ресурсов.

**Владеть:**

Этап 1: использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач;

Этап 2: использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

**ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде**

**Знать:**

Этап 1: современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

Этап 2: виды конфликтов в организации.

**Уметь:**

Этап 1: находить способы решения конфликта в организации;

Этап 2: составление бизнес-плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

**Владеть:**

Этап 1: по прекращению конфликтов на разных стадиях, а также по переводу деструктивного конфликта в конструктивный;

Этап 2: в проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

**ПК-3: владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности**

**Знать:**

Этап 1: организацию деятельности органов управления коммерческих и некоммерческих организаций;

Этап 2: квалификационные требования к сотрудникам организаций.

**Уметь:**

Этап 1: находить организационно - управленческие решения;

Этап 2: разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций.

**Владеть:**

Этап 1: навыками стратегического анализа организации;

Этап 2: навыками разработки и осуществления стратегии организации.

**ПК-4: умением применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации**

**Знать:**

Этап 1: основы делового общения;

Этап 2: принципы и методы организации деловых коммуникаций.

**Уметь:**

Этап 1: устанавливать цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;

Этап 2: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.

**Владеть:**

Этап 1: опытом самостоятельной работы в электронно-библиотечных системах;

Этап 2: навыками делового общения: публичных выступлений, участия в обсуждении.

**ПК-5: способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений**

**Знать:**

Этап 1: сущность стратегического управления;

Этап 2: основные задачи стратегического менеджмента и особенности стратегического планирования.

**Уметь:**

Этап 1: анализировать процесс стратегического управления;

Этап 2: своевременно обобщать и анализировать стратегическую информацию для постановки цели и выбора путей ее достижения.

**Владеть:**

Этап 1: специальной терминологией;

Этап 2: методами формирования стратегических целей, стратегического планирования и управления предприятием.

**ПК-6: способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений**

**Знать:**

Этап 1: методы внедрения технологических и продуктовых инноваций;

Этап 2: методы организационных изменений.

**Уметь:**

Этап 1: применять теоретические знания и практические навыки для обеспечения экономической эффективности производства продукции;

Этап 2: применять теоретические знания и практические навыки для обеспечения организационных изменений.

**Владеть:**

Этап 1: участия в управлении проектами и программами внедрения технологических и продуктовых инноваций;

Этап 2: участия в управлении проектами и программами организационных изменений.

**ПК-7: владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ**

**Знать:**

Этап 1: типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;

Этап 2: методик управления временем и стоимостью проекта.

**Уметь:**

Этап 1: осуществить системное планирование проекта на всех фазах его жизненного цикла;

рассчитать график проекта с помощью инструментов календарного и сетевого планирования.

Этап 2: обеспечить эффективный контроль и регулирование, а также управление изменениями.

**Владеть:**

Этап 1: методами планирования проектов;

Этап 2: методами анализа проектов.

**ПК-8: владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений**

**Знать:**

Этап 1: основные формы управленческой документации;

Этап 2: методы организационных изменений.

**Уметь:**

Этап 1: заполнять основные формы управленческой документации;

Этап 2: применять теоретические знания и практические навыки для применения методов организационных изменений.

**Владеть:**

Этап 1: навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций;

Этап 2: навыками документального оформления организационных изменений

## 2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК-1	способен анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Знать: основные теории мотивации; Уметь: организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Владеть: навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	устный опрос
ПК-2	владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать: современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; Уметь: находить способы решения конфликта в организации; Владеть: по прекращению конфликтов на разных стадиях, а также по переводу деструктивного конфликта в конструктивный.	устный опрос
ПК-3	владеет навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	Знать: организацию деятельности органов управления коммерческих и некоммерческих организаций; Уметь: находить организационно-управленческие решения; Владеть: навыками стратегического анализа организации.	устный опрос

1	2	3	4
ПК-4	умеет применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации	Знать: основы делового общения; Уметь: устанавливать цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; Владеть: опытом самостоятельной работы в электронно-библиотечных системах.	устный опрос
ПК-5	способен анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Знать: сущность стратегического управления; Уметь: анализировать процесс стратегического управления; Владеть: специальной терминологией.	устный опрос
ПК-6	способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	Знать: методы внедрения технологических и продуктовых инноваций; Уметь: применять теоретические знания и практические навыки для обеспечения экономической эффективности производства продукции; Владеть: навыками участия в управлении проектами и программами внедрения технологических и продуктовых инноваций.	устный опрос

1	2	3	4
ПК-7	владеет навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	Знать: типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; Уметь: осуществить системное планирование проекта на всех фазах его жизненного цикла; Владеть: методами планирования проектов;	устный опрос
ПК-8	владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Знать: основные формы управленческой документации; Уметь: заполнять основные формы управленческой документации; Владеть: навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций.	устный опрос



Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК-1	способен анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Знать: основные теории лидерства и власти; Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов; Владеть: использованием основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	устный опрос
ПК-2	владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать: виды конфликтов в организации; Уметь: составление бизнес-плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; Владеть: навыками в проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.	устный опрос
ПК-3	владеет навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	Знать: квалификационные требования к сотрудникам организаций; Уметь: разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций; Владеть: навыками разработки и осуществления стратегии организации.	устный опрос

1	2	3	4
ПК-4	умеет применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации	Знать: принципы и методы организации деловых коммуникаций; Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; Владеть: навыками делового общения: публичных выступлений, участия в обсуждении.	устный опрос
ПК-5	способен анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Знать: основные задачи стратегического менеджмента и особенности стратегического планирования; Уметь: своевременно обобщать и анализировать стратегическую информацию для постановки цели и выбора путей ее достижения; Владеть: методами формирования стратегических целей, стратегического планирования и управления предприятием.	устный опрос
ПК-6	способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	Знать: методы организационных изменений; Уметь: применять теоретические знания и практические навыки для обеспечения организационных изменений; Владеть: участия в управлении проектами и программами организационных изменений.	устный опрос

1	2	3	4
ПК-7	владеет навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	Знать: методики управления временем и стоимостью проекта; Уметь: обеспечить эффективный контроль и регулирование, а также управление изменениями; Владеть: методами анализа проектов.	устный опрос
ПК-8	владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Знать: методы организационных изменений; Уметь: применять теоретические знания и практические навыки для применения методов организационных изменений; Владеть: навыками документального оформления организационных изменений.	устный опрос

### 3 Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Система оценок. Таблица 3.

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	Зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70;85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Описание системы оценок. Таблица 4.

Наименование показателя	Описание показателя	Критерий оценивания	
		Количество баллов	Уровень сформированности компетенции
Превосходно	Теоретическое содержание курса освоено	[95; 100]	Повышенный

	полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному		
Отлично	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	[85; 95)	
Хорошо	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	[70; 85)	Достаточный
Удовлетворительно	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки	[60; 70)	Пороговый
Посредственно	Теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие из предусмотренных программой обучения учебных задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	[50; 60)	

Условно неудовлетвори- тельно	Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	[33,3; 50)	Компетенция не сформирована
Безусловно неудовлетвори- тельно	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом курса к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	[0; 33,3)	

**4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

Таблица 5 ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры, этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные теории мотивации	1. Мотивация - это: а) особый вид деятельности, отличающаяся интенсификацией своих основных характеристик а также наличием таких свойств как инициативность и ситуативность +б) совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом; процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации или личных целей

	<p>в) способность системы сохранять текущее состояние при влиянии внешних воздействий</p> <p>г) индивидуально-психологические особенности, имеющие отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности, не сводимые к знаниям, навыкам и умениям личности, но объясняющие быстроту и легкость их приобретения</p> <p>Какие 2 формы имеет мотивация :</p> <p>+а) внутренняя мотивация</p> <p>б) коллективная мотивация</p> <p>в) индивидуальная мотивация</p> <p>+г) внешняя мотивация</p>
<p>Уметь: организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>3. Политика занятости подразумевает:</p> <p>+ А) маркетинг персонала; привлечение, отбор и найм, адаптация, создание привлекательных условий</p> <p>Б) выполнение оценочных процедур, определение величины оценки</p> <p>В) применение современных и эффективных форм и систем заработной платы</p> <p>Г) разработка направлений разрешения конфликтных ситуаций</p> <p><b>4. . Развитие персонала - это:</b></p> <p>+ А) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;</p> <p>Б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;</p> <p>В) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.</p>
<p>Навыки: использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p>5. Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?</p> <p>а) школа научного управления;</p> <p>б) классическая школа или школа административного управления;</p> <p>в) школа человеческих отношений;</p> <p>+г) школа науки о поведении;</p> <p>6. Какой тип власти влияет на людей через привитые культурой ценности:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p>

	б) власть, основанная на вознаграждении; +в) традиционная или законная власть; г) экспертная власть; д) власть харизмы (влияние силой примера).
--	--

Таблица 6 ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры, этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные теории лидерства и власти	1. Мотивация - это: а) особый вид деятельности, отличающаяся интенсификацией своих основных характеристик а также наличием таких свойств как инициативность и ситуативность +б) совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом; процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации или личных целей в) способность системы сохранять текущее состояние при влиянии внешних воздействий г) индивидуально-психологические особенности, имеющие отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности, не сводимые к знаниям, навыкам и умениям личности, но объясняющие быстроту и легкость их приобретения Какие 2 формы имеет мотивация : +а) внутренняя мотивация б) коллективная мотивация в) индивидуальная мотивация +г) внешняя мотивация
Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов	3. Политика занятости подразумевает: + А) маркетинг персонала; привлечение, отбор и найм, адаптация, создание привлекательных условий Б) выполнение оценочных процедур, определение величины оценки В) применение современных и эффективных форм и систем заработной платы Г) разработка направлений разрешения конфликтных

	<p>ситуаций</p> <p><b>4. . Развитие персонала - это:</b></p> <p>+ А) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;</p> <p>Б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;</p> <p>В) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.</p>
<p>Навыки: использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p>5. Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?</p> <p>а) школа научного управления;</p> <p>б) классическая школа или школа административного управления;</p> <p>в) школа человеческих отношений;</p> <p>+г) школа науки о поведении;</p> <p>6. Какой тип власти влияет на людей через привитые культурой ценности:</p> <p>а) власть, основанная на принуждении;</p> <p>б) власть, основанная на вознаграждении;</p> <p>+в) традиционная или законная власть;</p> <p>г) экспертная власть;</p> <p>д) власть харизмы (влияние силой примера).</p>

Таблица 7 ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, этап 1

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать:</p> <p>современные технологии</p>	<p>1. Предметом конфликтологии являются:</p> <p>а)+общие закономерности возникновения, развития и</p>



управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p>завершения конфликтов.</p> <p>б)общие закономерности развития и функционирования психики.</p> <p>в)трагические последствия войн.</p> <p>2. Какой науке отводится основополагающая роль в становлении конфликтологии?</p> <p>а)+психологии.</p> <p>б)медицине.</p> <p>в)политологии.</p> <p>г)все варианты верны.</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <p>находить способы решения конфликта в организации</p>	<p>1. Предметом конфликтологии являются:</p> <p>а)+общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов.</p> <p>б)общие закономерности развития и функционирования психики.</p> <p>в)трагические последствия войн.</p> <p>2. Противоречие, являющееся основой конфликта – это</p> <p>а)+предмет конфликта.</p> <p>б)материальная ценность.</p> <p>в)субъект конфликта.</p>
<p><b>Навыки:</b></p> <p>по прекращению конфликтов на разных стадиях, а также по переводу деструктивного конфликта в конструктивный</p>	<p>1. Процесс перехода от предконфликтной ситуации к конфликту и его разрешению отражает</p> <p>а)объект конфликта.</p> <p>б)темперамент участников конфликта.</p> <p>в)+динамика конфликта.</p> <p>2. Создание объективных условий и субъективных предпосылок, способствующих разрешению предконфликтных ситуаций неконфликтными способами –</p> <p>а)+предупреждение конфликта.</p> <p>б)разрешение конфликта.</p> <p>в)деструктивные последствия.</p>

Таблица 8 ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p><b>Знать:</b></p> <p>виды конфликтов в организации</p>	<p>1. Предметом конфликтологии являются:</p> <p>а)+общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов.</p> <p>б)общие закономерности развития и функционирования психики.</p> <p>в)трагические последствия войн.</p> <p>2. Какой науке отводится основополагающая роль в</p>

	<p>становлении конфликтологии?</p> <p>а)+психологии.</p> <p>б)медицине.</p> <p>в)политологии.</p> <p>г)все варианты верны.</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <p>составление бизнес-плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p>	<p>1. Предметом конфликтологии являются:</p> <p>а)+общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов.</p> <p>б)общие закономерности развития и функционирования психики.</p> <p>в)трагические последствия войн.</p> <p>2. Противоречие, являющееся основой конфликта – это</p> <p>а)+предмет конфликта.</p> <p>б)материальная ценность.</p> <p>в)субъект конфликта.</p>
<p><b>Навыки:</b></p> <p>навыками в проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.</p>	<p>1. Процесс перехода от предконфликтной ситуации к конфликту и его разрешению отражает</p> <p>а)объект конфликта.</p> <p>б)темперамент участников конфликта.</p> <p>в)+динамика конфликта.</p> <p>2. Создание объективных условий и субъективных предпосылок, способствующих разрешению предконфликтных ситуаций неконфликтными способами –</p> <p>а)+предупреждение конфликта.</p> <p>б)разрешение конфликта.</p> <p>в)деструктивные последствия.</p>

Таблица 9 ПК-3 владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности, этап 1

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p><b>Знать:</b></p> <p>организацию деятельности органов управления коммерческих и некоммерческих организаций;</p>	<p>1 _____ - целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.</p> <p>ОТВЕТ: Кадровое планирование</p> <p>2. Центральным вопросом деловой оценки является:</p> <p>а) написание характеристик на оцениваемых кадров</p> <p>б) подбор экспертов</p> <p>в) установление показателей деловой</p>

	<p>оценки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>г) проведение деловой оценки</li> <li>д) подведение итогов деловой оценки</li> </ul> <p>3. Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) другим объектам воздействия</li> <li>б) самому себе</li> <li>в) другим объектам воздействия и самому себе</li> <li>г) определенным членам коллектива</li> <li>д) руководителю</li> </ul> <p>4. Интервью представляет собой:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения</li> <li>б) метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками</li> <li>в) метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ»</li> <li>г) метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом</li> <li>д) метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств</li> </ul>
<p>Уметь: находить способы решения конфликта в организации;</p>	<p>1. Метод системы произвольных характеристик – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</li> <li>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</li> <li>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</li> <li>г) метод, предполагающий оценку</li> </ul>

	<p>сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</p> <p>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</p> <p>2. Оценка выполнения задач представляет собой:</p> <p>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</p> <p>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</p> <p>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</p> <p>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</p> <p>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</p>
<p><b>Навыки:</b> стратегического анализа организации.</p>	<p>1. Тип работника «хозяин» представляет собой:</p> <p>а) работника, мотивация которого ориентирована на голый заработок, желательно наличными и незамедлительно</p> <p>б) работника, который считает важнейшим условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей</p> <p>в) работника, у которого основой мотивации к труду являются высокие идейные и человеческие ценности</p> <p>г) работника, мотивация которого основана на достижении и приумножении богатства, собственности</p> <p>д) работника, которого постоянно преследуют чувства зависти и неудовлетворенности порядком распределения благ в обществе, предпочитающего уравнильное распределение материальных благ</p> <p>2. Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представит в виде:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>а) трех этапов</li> <li>б) четырех этапов</li> <li>в) пяти этапов</li> <li>г) шести этапов</li> <li>д) семи этапов</li> </ul> <p>3. Первым этапом мотивации как процесса является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) поиск путей обеспечения потребности</li> <li>б) определение целей (направлений) действия</li> <li>в) реализация действия</li> <li>г) получение вознаграждения за реализацию действия</li> <li>д) возникновение потребностей</li> </ul>
--	--

Таблица 10 ПК-3 владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности, этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать:</p> <p>квалификационные требования к сотрудникам организаций;</p>	<p>1 _____ - целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.</p> <p>ОТВЕТ: Кадровое планирование</p> <p>2. Центральным вопросом деловой оценки является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) написание характеристик на оцениваемых кадров</li> <li>б) подбор экспертов</li> <li>в) установление показателей деловой оценки</li> <li>г) проведение деловой оценки</li> <li>д) подведение итогов деловой оценки</li> </ul> <p>3. Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) другим объектам воздействия</li> <li>б) самому себе</li> <li>в) другим объектам воздействия и самому себе</li> <li>г) определенным членам коллектива</li> </ul>

	<p>д) руководителю</p> <p>4. Интервью представляет собой:</p> <p>а) метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения</p> <p>б) метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками</p> <p>в) метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ»</p> <p>г) метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом</p> <p>д) метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств</p>
<p><b>Уметь:</b> находить способы решения конфликта в организации;</p>	<p>1. Метод системы произвольных характеристик – это:</p> <p>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</p> <p>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</p> <p>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</p> <p>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</p> <p>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</p> <p>2. Оценка выполнения задач представляет собой:</p> <p>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</p>

	<p>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</p> <p>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</p> <p>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</p> <p>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</p>
<p><b>Навыки:</b> разработки и осуществления стратегии организации.</p>	<p>1. Тип работника «хозяин» представляет собой:</p> <p>а) работника, мотивация которого ориентирована на голый заработок, желательно наличными и незамедлительно</p> <p>б) работника, который считает важнейшим условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей</p> <p>в) работника, у которого основой мотивации к труду являются высокие идейные и человеческие ценности</p> <p>г) работника, мотивация которого основана на достижении и приумножении богатства, собственности</p> <p>д) работника, которого постоянно преследуют чувства зависти и неудовлетворенности порядком распределения благ в обществе, предпочитающего уравнилельное распределение материальных благ</p> <p>2. Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представит в виде:</p> <p>а) трех этапов</p> <p>б) четырех этапов</p> <p>в) пяти этапов</p> <p>г) шести этапов</p> <p>д) семи этапов</p> <p>3. Первым этапом мотивации как процесса является:</p> <p>а) поиск путей обеспечения потребности</p> <p>б) определение целей (направлений) действия</p> <p>в) реализация действия</p> <p>г) получение вознаграждения за реализацию</p>

	действия д) возникновение потребностей
--	---

Таблица 11 ПК-4 умением применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации, этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основы делового общения;	1 Принцип планирования в современном менеджменте гласит... 1)от прошлого к будущему 2)от будущего к настоящему 3)от управления финансами к управлению сбытом +4)от нормативного управления к рациональному управлению 2. Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к: а) другим объектам воздействия б) самому себе в) другим объектам воздействия и самому себе г) определенным членам коллектива д) руководителю
Уметь: устанавливать цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	1. Бонусные выплаты целесообразны в следующих ситуациях: +а) Производимое работником благо может быть качественно оценено только спустя некоторый период времени +б) Присутствует неравномерность финансовых потоков, работа на условиях пред поставки товаров и услуг в) Бонус не должен быть слишком большим и слишком малым г) При высоком уровне сформировавшегося недоверия между принципалом и агентом, нецелесообразно использовать периоды бонусных выплат более квартала 2. Оценка выполнения задач представляет собой: а) метод оценки персонала,



	<p>предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</p> <p>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</p> <p>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</p> <p>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</p> <p>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</p>
<p><b>Навыки:</b>  опытом самостоятельной работы в электронно-библиотечных системах</p>	<p>1. Какие бывают методы сокращения персонала:</p> <p>а) Открытые и закрытые</p> <p>б) Пассивные и активные</p> <p>в) Прогрессивные и регрессивные</p> <p>+г) Традиционные и нетрадиционные</p> <p>2. Для создания эффективной системы нормирования труда <b>на</b> предприятии необходимо осуществить:</p> <p>+а) анализ деятельности</p> <p>б) расчет затрат на заработную плату</p> <p>+в) расчет и утверждение базовых норм</p> <p>г) планирование производства и определение потребности в персонале (качество и количество)</p>

Таблица 12 ПК-4 умением применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации, этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: принципы и методы организации деловых	1 Принцип планирования в современном менеджменте гласит...

коммуникаций;	<p>1)от прошлого к будущему  2)от будущего к настоящему  3)от управления финансами к управлению сбытом  +4)от нормативного управления к рациональному управлению</p> <p>2. Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) другим объектам воздействия</li> <li>б) самому себе</li> <li>в) другим объектам воздействия и самому себе</li> <li>г) определенным членам коллектива</li> <li>д) руководителю</li> </ul>
<p>Уметь:</p> <p>организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</p>	<p>1. Бонусные выплаты целесообразны в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) Производимое работником благо может быть качественно оценено только спустя некоторый период времени</li> <li>+б) Присутствует неравномерность финансовых потоков, работа на условиях пред поставки товаров и услуг</li> <li>в) Бонус не должен быть слишком большим и слишком малым</li> <li>г) При высоком уровне сформировавшегося недоверия между принципалом и агентом, нецелесообразно использовать периоды бонусных выплат более квартала</li> </ul> <p>2. Оценка выполнения задач представляет собой:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</li> <li>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</li> <li>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</li> <li>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</li> <li>д) элементарный метод, когда оценивается</li> </ul>

	работа сотрудника в целом
Навыки: опытом самостоятельной работы в электронно-библиотечных системах	<p>1. Какие бывают методы сокращения персонала:</p> <p>а) Открытые и закрытые</p> <p>б) Пассивные и активные</p> <p>в) Прогрессивные и регрессивные</p> <p>+г) Традиционные и нетрадиционные</p> <p>2. Для создания эффективной системы нормирования труда <b>на</b> предприятии необходимо осуществить:</p> <p>+а) анализ деятельности</p> <p>б) расчет затрат на заработную плату</p> <p>+в) расчет и утверждение базовых норм</p> <p>г) планирование производства и определение потребности в персонале (качество и количество)</p>

Таблица 13 ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: сущность стратегического управления	<p>1 К какому типу продуктов в матрице БКГ можно применить стратегию сокращения</p> <p>1. Знак вопроса</p> <p>2. Дойная корова</p> <p>3. <u>Собака</u></p> <p>4. Звезда</p> <p>2. Что означает стратегия «центрированной диверсификации»</p> <p>1. Когда фирма производит продукцию, отличающуюся технологически от основной продукции, но ориентированную на тех же потребителей</p> <p>2. Когда фирма производит продукцию на основе различных технологий и продает ее на различных рынках</p> <p>3. <u>Когда фирма осуществляет производство нового продукта на основе той же технологии</u></p> <p>4. Когда фирма производит продукцию на основе различных технологий и продает ее на прежнем рынке</p>
Уметь: анализировать процесс стратегического	1. Экономическая эффективность менеджмента представляет собой

управления;	<p>состояние ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Затрат материальных, трудовых, финансовых ресурсов и полученных результатов</u></li> <li>2. Затрат материальных и финансовых ресурсов и полученных результатов</li> <li>3. Объемов производства и размера заработной платы сотрудников</li> <li>4. Показателей рентабельности и оборачиваемости</li> </ol> <p>2. _____ - комплектация штата организации в соответствии со стратегией развития в кратко-, средне- и долгосрочной перспективах, а также с целями производственного плана, включая конкретные финансовые показатели.</p> <p>ОТВЕТ: Задача</p>
<p>Навыки:</p> <p>специальной терминологией;</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обмен информацией между организациями, подразделениями и людьми называется : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информационная сеть</li> <li>2. Связь</li> <li>3. <u>Коммуникации</u></li> <li>4. Сообщение</li> </ol> </li> <li>2. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) уровень квалификации работников аппарата управления;</li> <li>б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;</li> <li>в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;</li> <li>г) уровень организационной культуры;</li> <li>+д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.</li> </ol> </li> </ol>

Таблица 14 ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные задачи стратегического менеджмента и особенности стратегического планирования	<p>1 К какому типу продуктов в матрице БКГ можно применить стратегию сокращения</p> <p>5. Знак вопроса</p> <p>6. Дойная корова</p> <p>7. Собака</p> <p>8. Звезда</p> <p>2. Что означает стратегия «центрированной диверсификации»</p> <p>5. Когда фирма производит продукцию, отличающуюся технологически от основной продукции, но ориентированную на тех же потребителей</p> <p>6. Когда фирма производит продукцию на основе различных технологий и продает ее на различных рынках</p> <p>7. Когда фирма осуществляет производство нового продукта на основе той же технологии</p> <p>8. Когда фирма производит продукцию на основе различных технологий и продает ее на прежнем рынке</p>
Уметь: своевременно обобщать и анализировать стратегическую информацию для постановки цели и выбора путей ее достижения;	<p>1. Экономическая эффективность менеджмента представляет собой состояние ...</p> <p>5. Затрат материальных, трудовых, финансовых ресурсов и полученных результатов</p> <p>6. Затрат материальных и финансовых ресурсов и полученных результатов</p> <p>7. Объемов производства и размера заработной платы сотрудников</p> <p>8. Показателей рентабельности и оборачиваемости</p> <p>2. _____ - комплектация штата организации в соответствии со стратегией развития в кратко-, средне- и долгосрочной перспективах, а также с целями производственного плана, включая конкретные финансовые показатели.</p> <p>ОТВЕТ: Задача</p>
Навыки: методами формирования стратегических целей, стратегического планирования и управления предприятием;	<p>1. Обмен информацией между организациями, подразделениями и людьми называется :</p> <p>1. Информационная сеть</p>

	<p>2. Связь  <u>3. Коммуникации</u>  4. Сообщение</p> <p>2. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:</p> <p>а) уровень квалификации работников аппарата управления;</p> <p>б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;</p> <p>в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;</p> <p>г) уровень организационной культуры;</p> <p>+д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.</p>
--	--

Таблица 15 ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методы внедрения технологических и продуктовых инноваций;	<p>1 Циклическая последовательность действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем организации и заключающихся в анализе ситуации , генерации альтернатив, принятии решения и организации его выполнения :</p> <p>1. Процесс организации  2. Процесс коммуникации  3. Творческий процесс  <u>4. Процесс принятия решения</u></p> <p>2. Выберите вариант правильной последовательности разработки и принятия управленческого решения методом сценариев.  А. Чёткая идентификация предмета</p>

	<p>исследовании</p> <p>Б. выявление существенных факторов, силы и направление их воздействия</p> <p>В. Разработка нескольких альтернативных сценариев</p> <p>Г. Разработка детальной расширенной редакции выбранных сценариев</p> <p>Д. Формулировка обобщенного сценария</p> <p>Е. выработка управленческих решений по основным этапам сценария</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. а-д-е-г-б-в</li> <li>2. д-е-а-г-б-в</li> <li>3. а-б-в-г-д-е</li> <li>4. е-а-д-б-г-в</li> <li>5. <u>е-а-д-г-б-в</u></li> </ol>
<p>Уметь:</p> <p>применять теоретические знания и практические навыки для обеспечения экономической эффективности производства продукции;</p>	<p>1. Метод системы произвольных характеристик – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</li> <li>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</li> <li>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</li> <li>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</li> <li>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</li> </ol> <p>2. Оценка выполнения задач представляет собой:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</li> <li>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</li> </ol>

	<p>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</p> <p>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</p> <p>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</p>
<p><b>Навыки:</b></p> <p>участия в управлении проектами и программами внедрения технологических и продуктовых инновации.</p>	<p>1. Какие черты не характерны для стратегического управления?</p> <p>1. постановка долгосрочной цели</p> <p>2. ориентация на согласование внутренней среды организации и внешнего окружения</p> <p>3. соответствие принимаемых решений миссии организации</p> <p>4. <u>выстраивание детальных планов на основе представлений о стабильности среды</u></p> <p>2. При движении от оперативных решений к стратегическим возможность исправления неверно принятых решений</p> <p>1. Не изменяется</p> <p>2. Ведет себя непредсказуемо</p> <p>3. <u>Уменьшается</u></p> <p>4. увеличивается</p>

Таблица 16 ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, этап 2

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p><b>Знать:</b></p> <p>методы организационных изменений;</p>	<p>1 Циклическая последовательность действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем организации и заключающихся в анализе ситуации, генерации альтернатив, принятии решения и организации его выполнения :</p> <p>1. Процесс организации</p> <p>2. Процесс коммуникации</p> <p>3. Творческий процесс</p> <p>4. <u>Процесс принятия решения</u></p> <p>2. Выберите вариант правильной последовательности разработки и принятия</p>



	<p>управленческого решения методом сценариев.</p> <p>А. Чёткая идентификация предмета исследования</p> <p>Б. выявление существенных факторов, силы и направление их воздействия</p> <p>В. Разработка нескольких альтернативных сценариев</p> <p>Г. Разработка детальной расширенной редакции выбранных сценариев</p> <p>Д. Формулировка обобщенного сценария</p> <p>Е. выработка управленческих решений по основным этапам сценария</p> <p>6. а-д-е-г-б-в</p> <p>7. д-е-а-г-б-в</p> <p>8. а-б-в-г-д-е</p> <p>9. е-а-д-б-г-в</p> <p>10. <u>е-а-д-г-б-в</u></p>
<p>Уметь: применять теоретические знания и практические навыки для обеспечения организационных изменений;</p>	<p>1. Метод системы произвольных характеристик – это:</p> <p>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</p> <p>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</p> <p>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</p> <p>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</p> <p>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</p> <p>2. Оценка выполнения задач представляет собой:</p> <p>а) метод оценки персонала, предполагающий сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности</p> <p>б) метод оценки персонала, при котором руководство или кадровая служба просто</p>

	<p>выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы</p> <p>в) описательный метод оценки персонала, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах</p> <p>г) метод, предполагающий оценку сотрудника со всех сторон — руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка</p> <p>д) элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом</p>
<p><b>Навыки:</b></p> <p>участия в управлении проектами и программами организационных изменений.</p>	<p>1. Какие черты не характерны для стратегического управления?</p> <p>5. постановка долгосрочной цели</p> <p>6. ориентация на согласование внутренней среды организации и внешнего окружения</p> <p>7. соответствие принимаемых решений миссии организации</p> <p>8. <u>выстраивание детальных планов на основе представлений о стабильности среды</u></p> <p>2. При движении от оперативных решений к стратегическим возможность исправления неверно принятых решений</p> <p>5. Не изменяется</p> <p>6. Ведет себя непредсказуемо</p> <p>7. <u>Уменьшается</u></p> <p>8. увеличивается</p>

Таблица 17 ПК-7 владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ, этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования	1 _____ - целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.

	<p>ОТВЕТ: Кадровое планирование</p> <p>2. Центральным вопросом деловой оценки является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) написание характеристик на оцениваемых кадров</li> <li>б) подбор экспертов</li> <li>в) установление показателей деловой оценки</li> <li>г) проведение деловой оценки</li> <li>д) подведение итогов деловой оценки</li> </ul> <p>3. Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) другим объектам воздействия</li> <li>б) самому себе</li> <li>в) другим объектам воздействия и самому себе</li> <li>г) определенным членам коллектива</li> <li>д) руководителю</li> </ul> <p>4. Интервью представляет собой:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения</li> <li>б) метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками</li> <li>в) метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ»</li> <li>г) метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом</li> <li>д) метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств</li> </ul>
<p>Уметь:</p> <p>осуществить системное планирование проекта на всех фазах его жизненного цикла</p>	<p>1. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) надежности работы персонала;</li> <li>+б) уровня трудовой дисциплины;</li> <li>в) текучести кадров;</li> <li>г) социально-психологического климата в</li> </ul>

	<p>коллективе;</p> <p>д) коэффициента трудового вклада.</p> <p>2. Какой документ дифференцирует оплату труда в зависимости от сложности работы, которая выполняется и квалификации исполнителей?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. табель учета рабочего времени</li> <li>2. должностная инструкция</li> <li>3. <u>тарифно-квалификационный справочник</u></li> <li>4. классификатор профессий рабочих и должностей служащих</li> </ol>
<p><b>Навыки:</b> методами планирования проектов</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. С точки зрения теории менеджмента исходным процессом всякой управленческой деятельности должно являться...             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Целеполагание</u></li> <li>2. Разработка мотивационного комплекса трудовой деятельности</li> <li>3. Контроль</li> <li>4. Бюджетное планирование</li> </ol> </li> <li>2. Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организаций             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Контроль</u></li> <li>2. Мотивация</li> <li>3. Организация</li> <li>4. Планирование</li> </ol> </li> </ol>

Таблица 18 ПК-7 владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ, этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методики управления временем и стоимостью проекта	1 _____ - целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.

	<p>ОТВЕТ: Кадровое планирование</p> <p>2. Центральным вопросом деловой оценки является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) написание характеристик на оцениваемых кадров</li> <li>б) подбор экспертов</li> <li>в) установление показателей деловой оценки</li> <li>г) проведение деловой оценки</li> <li>д) подведение итогов деловой оценки</li> </ul> <p>3. Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) другим объектам воздействия</li> <li>б) самому себе</li> <li>в) другим объектам воздействия и самому себе</li> <li>г) определенным членам коллектива</li> <li>д) руководителю</li> </ul> <p>4. Интервью представляет собой:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения</li> <li>б) метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками</li> <li>в) метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ»</li> <li>г) метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом</li> <li>д) метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств</li> </ul>
<p>Уметь:</p> <p>обеспечить эффективный контроль и регулирование, а также управление изменениями</p>	<p>1. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) надежности работы персонала;</li> <li>+б) уровня трудовой дисциплины;</li> <li>в) текучести кадров;</li> <li>г) социально-психологического климата в</li> </ul>

	<p>коллективе;</p> <p>д) коэффициента трудового вклада.</p> <p>2. Какой документ дифференцирует оплату труда в зависимости от сложности работы, которая выполняется и квалификации исполнителей?</p> <p>1. табель учета рабочего времени</p> <p>2. должностная инструкция</p> <p><u>3. тарифно-квалификационный справочник</u></p> <p>4. классификатор профессий рабочих и должностей служащих</p>
<p><b>Навыки:</b></p> <p>методами анализа проектов.</p>	<p>1. С точки зрения теории менеджмента исходным процессом всякой управленческой деятельности должно являться...</p> <p>5. <u>Целеполагание</u></p> <p>6. Разработка мотивационного комплекса трудовой деятельности</p> <p>7. Контроль</p> <p>8. Бюджетное планирование</p> <p>2. Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организаций</p> <p>5. <u>Контроль</u></p> <p>6. Мотивация</p> <p>7. Организация</p> <p>8. Планирование</p>

Таблица 19 ПК-8 владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений, этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p><b>Знать:</b></p> <p>основные формы управленческой документации;</p>	<p>1. Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:</p> <p>а) другим объектам воздействия</p> <p>б) самому себе</p> <p>в) другим объектам воздействия и самому себе</p> <p>г) определенным членам коллектива</p> <p>д) руководителю</p>

	<p>2. Интервью представляет собой:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения</li> <li>б) метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками</li> <li>в) метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ»</li> <li>г) метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом</li> <li>д) метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств</li> </ul>
<p>Уметь:</p> <p>заполнять основные формы управленческой документации</p>	<p>1. Работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) рабочие</li> <li>б) руководящие работники</li> <li>+в) технические исполнители</li> <li>г) охрана</li> <li>д) специалисты</li> </ul> <p>2. Это работники основных и вспомогательных подразделений, заводоуправления, научно–исследовательских и опытно–конструкторских отделов и бюро, бухгалтерии, планово–финансового отдела и др:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) промышленно-производственный персонал</li> <li>б) технический персонал</li> <li>в) непромышленный персонал</li> <li>г) инвентарный персонал</li> <li>д) рабочий персонал</li> </ul>
<p>Навыки:</p> <p>документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций</p>	<p>1. Какой этап психологических проблем предприятия предполагает такой уровень развития профессионализма, который предполагает высокую</p>

	<p>результативность творческой деятельности. Особое место принадлежит здесь созданию инновационных технологий, нового продукта, чему предшествует напряженная творческая работа?</p> <p>а) 1 +б) 3 в) 4 г) 2 д) 5</p> <p>2. Инновационный менеджмент - это...</p> <p>1.Самостоятельная наука 2.Совокупность методов управления персоналом 3.<u>Совокупность методов и форм управления инновационной деятельностью</u> 4.Фундаментальное исследование</p>
--	--

Таблица 20 ПК-8 владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений, этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методы организационных изменений;	<p>1. Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:</p> <p>а) другим объектам воздействия б) самому себе в) другим объектам воздействия и самому себе г) определенным членам коллектива д) руководителю</p> <p>2. Интервью представляет собой:</p> <p>а) метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения б) метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками в) метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с</p>



	<p>работником в режиме «вопрос-ответ»</p> <p>г) метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом</p> <p>д) метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <p>применять теоретические знания и практические навыки для применения методов организационных изменений</p>	<p>1. Работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание – это:</p> <p>а) рабочие</p> <p>б) руководящие работники</p> <p>+в) технические исполнители</p> <p>г) охрана</p> <p>д) специалисты</p> <p>2. Это работники основных и вспомогательных подразделений, заводууправления, научно–исследовательских и опытно–конструкторских отделов и бюро, бухгалтерии, планово–финансового отдела и др:</p> <p>+а) промышленно-производственный персонал</p> <p>б) технический персонал</p> <p>в) непромышленный персонал</p> <p>г) инвентарный персонал</p> <p>д) рабочий персонал</p>
<p><b>Навыки:</b></p> <p>навыками документального оформления организационных изменений</p>	<p>1. Какой этап психологических проблем предприятия предполагает такой уровень развития профессионализма, который предполагает высокую результативность творческой деятельности. Особое место принадлежит здесь созданию инновационных технологий, нового продукта, чему предшествует напряженная творческая работа?</p> <p>а) 1</p> <p>+б) 3</p>

	в) 4 г) 2 д) 5 2. Инновационный менеджмент - это... 5. Самостоятельная наука 6. Совокупность методов управления персоналом 7. <u>Совокупность методов и форм управления инновационной деятельностью</u> 8. Фундаментальное исследование
--	--

**5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет, экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей

программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

## **6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.