

Подписано электронной подписью:  
Вержицкий Данил Григорьевич  
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»  
Дата и время: 2024-02-21 00:00:00  
471086fad29a3b30e244e728abc3661ab35e9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кемеровский государственный университет»  
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт  
Факультет информатики, математики и экономики

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Декан ФИМЭ  
А.В. Фомина  
«18» января 2024 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ  
(БАНК ЗАДАНИЙ)  
К.М.02.03 Технологии управления в профессиональной сфере  
*(код и название дисциплины)*

---

**ОПОП по направлению подготовки**  
**38.04.09 Государственный аудит**  
*(код и наименование направления подготовки / специальности)*  
направленность (профиль) программы  
**«Финансовый контроль»**  
*(наименование направленности (профиля) подготовки / специализации)*

Дисциплина изучается в 2 семестре

Объем дисциплины 2 з.е.

Форма (-ы) промежуточной аттестации: зачет

**Составитель(-и):** Ганченко Д.Н., доцент кафедры экономики и управления  
Баранова А.П., ст. преподаватель кафедры экономики и  
управления  
*(фамилия, инициалы и должность преподавателя (ей))*

Новокузнецк, 2024

**БАНК ЗАДАНИЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**К.М.02.03 Технологии управления в профессиональной сфере**  
(код и название дисциплины)

Семестр освоения по УП 2 семестр  
 Объем дисциплины 2 з.е.  
 Форма промежуточной аттестации: зачет

**Оглавление**

1) Перечень планируемых результатов освоения компетенций, закрепленных за дисциплиной	2
2) Порядок оценивания. Показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания	4
3) Банк заданий дисциплины	8
4) Список литературы	23

**1) Перечень планируемых результатов освоения компетенций, закрепленных за дисциплиной**

По окончании прохождения дисциплины обучающийся должен освоить компетенции / части компетенции, закрепленные за дисциплиной учебным планом ОПОП. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, и содержание планируемых результатов освоения компетенций / частей компетенций – таблица 1.

Таблица 1 – Планируемые результаты освоения компетенций / частей компетенций, закрепленных за дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ОПК-1. Способен принимать обоснованные организационно-управленческие решения при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-1.3 Владеет методами и приемами разработки и принятия управленческих решений в профессиональной сфере	<p><b>знать:</b>                      содержание и практическое значение технологии менеджмента, разработки и принятия управленческих решений;                      основные типы и виды организационных структур управления;                      теорию мотивации и управления персоналом;</p> <p><b>уметь:</b>                      оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;                      анализировать операционную деятельность организации и использовать полученные результаты для подготовки управленческих решений;                      формировать систему мотивации и стимулирования в организации;                      использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;                      осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);                      проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;</p> <p><b>владеть:</b>                      методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций;                      готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе;                      различными способами разрешения конфликтных</p>

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
		<p>ситуаций;  способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;</p>
<p>ОПК-5. Способен применять современные образовательные технологии, включая информационно-коммуникационные технологии, в сфере своей профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-5.1. Владеет принципами и методами реализации образовательных технологий;  ОПК-5.2. Владеет навыками организации коллективной учебно-профессиональной деятельности</p>	<p><b>знать:</b>  принципы управления знаниями;  технологии обучения персонала;  основные факторы формирования кадрового потенциала и возможности его использования в менеджменте;  <b>уметь:</b>  мотивировать самообразование и повышение компетентностного уровня персонала;  ориентироваться в выборе индивидуальных и коллективных программ обучения;  <b>владеть</b>  стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию;  методами проектирования и реализации индивидуальных и коллективных программ обучения;</p>

**2) Порядок оценивания. Показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания**

Банк заданий дисциплины состоит из трех частей, включающих задания теоретического и практико-ориентированного характера для оценки усвоения системы знаний, умений и навыков по содержанию предметной области дисциплины и кейс-задания для оценки освоения компетенций / частей компетенций, закрепленных за дисциплиной.

Показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания уровня освоения компетенции/части компетенции и содержания дисциплины приведены в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 2 – Шкала и критерии оценки результата обучения по дисциплине

ОПК-1. Способен принимать обоснованные организационно-управленческие решения при решении задач профессиональной деятельности				
Результаты обучения по дисциплине	Шкала и критерии оценки результатов			
	Продвинутый уровень (отлично)	Повышенный уровень (хорошо)	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Первый уровень (неудовлетворительно)
<b>знать:</b> содержание и практическое значение технологии менеджмента, разработки и принятия управленческих решений; основные типы и виды организационных структур управления; теорию мотивации и управления персоналом;	<i>Знает</i> содержание и практическое значение технологии менеджмента, разработки и принятия управленческих решений; основные типы и виды организационных структур управления; теорию мотивации и управления персоналом.	<i>Знает</i> содержание и практическое значение технологии менеджмента, разработки и принятия управленческих решений; основные типы и виды организационных структур управления; теорию мотивации и управления персоналом, <i>однако отдельные вопросы вызывают некоторые сомнения.</i>	<i>Знает поверхностно</i> содержание и практическое значение технологии менеджмента, разработки и принятия управленческих решений; лишь некоторые основные типы и виды организационных структур управления; поверхностно теорию мотивации и управления персоналом.	<i>Не знает</i> содержание и практическое значение технологии менеджмента, разработки и принятия управленческих решений; основные типы и виды организационных структур управления; теорию мотивации и управления персоналом;
<b>уметь:</b> оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; анализировать операционную деятельность организации и использовать полученные результаты для подготовки управленческих решений; формировать систему мотивации и стимулирования в организации; использовать основные теории	<i>Умеет</i> оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; анализировать операционную деятельность организации и использовать полученные результаты для подготовки управленческих решений; формировать систему мотивации и стимулирования в организации; использовать основные теории	<i>При</i> оценивании условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений; при анализировании операционной деятельности организации и использовании полученных результатов для подготовки управленческих решений; формировании системы мотивации и стимулирования в организации; при использовании основных теорий	<i>Оценивание</i> условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений; анализирование операционной деятельности организации и использование полученных результатов для подготовки управленческих решений; формирование системы мотивации и стимулирования в организации; использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; осуществление делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение	<i>Не умеет</i> оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; анализировать операционную деятельность организации и использовать полученные результаты для подготовки управленческих решений; формировать систему мотивации и стимулирования в организации;

<p>мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;</p>	<p>мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;</p>	<p>мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; при осуществлении делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); при проектировании организационную структуру, осуществлении распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования <i>допускает ошибки.</i></p>	<p>совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); проектирование организационной структуры, осуществление распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования <i>допускает ошибки.</i></p>	<p>использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;</p>
<p><b>владеть:</b> методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе; различными способами разрешения конфликтных ситуаций; способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;</p>	<p><i>Владеет</i> методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе; различными способами разрешения конфликтных ситуаций; способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;</p>	<p><i>Допускает ошибки при применении</i> методов принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; при демонстрации готовности к кооперации с коллегами, работе в коллективе; при применении различных способов разрешения конфликтных ситуаций; при участии в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;</p>	<p>Принятие стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе; различные способы разрешения конфликтных ситуаций; способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планирование и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию <i>вызывает некоторые затруднения</i></p>	<p><i>Не владеет</i> методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе; различными способами разрешения конфликтных ситуаций; способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и</p>

	реализацию;			осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;
ОПК-5. Способен применять современные образовательные технологии, включая информационно-коммуникационные технологии, в сфере своей профессиональной деятельности				
Результаты обучения по дисциплине	Шкала и критерии оценки результатов			
	Продвинутый уровень (отлично)	Повышенный уровень (хорошо)	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Первый уровень (неудовлетворительно)
<b>знать:</b> принципы управления знаниям; технологии обучения персонала; основные факторы формирования кадрового потенциала и возможности его использования в менеджменте;	<i>Знает</i> принципы управления знаниям; технологии обучения персонала; основные факторы формирования кадрового потенциала и возможности его использования в менеджменте.	<i>Знает</i> принципы управления знаниям; технологии обучения персонала; основные факторы формирования кадрового потенциала и возможности его использования в менеджменте, однако отдельные вопросы вызывают некоторые затруднения.	<i>Знает лишь некоторые</i> принципы управления знаниям; технологии обучения персонала; основные факторы формирования кадрового потенциала и возможности его использования в менеджменте.	<i>Не знает</i> принципы управления знаниям; технологии обучения персонала; основные факторы формирования кадрового потенциала и возможности его использования в менеджменте.
<b>уметь:</b> мотивировать самообразование и повышение компетентностного уровня персонала; ориентироваться в выборе индивидуальных и коллективных программ обучения;	<i>Умеет</i> мотивировать самообразование и повышение компетентностного уровня персонала; ориентироваться в выборе индивидуальных и коллективных программ обучения.	<i>Допускает ошибки</i> при мотивировании самообразования и повышения компетентностного уровня персонала; при ориентировании в выборе индивидуальных и коллективных программ обучения.	Мотивирование самообразования и повышения компетентностного уровня персонала; ориентация в выборе индивидуальных и коллективных программ обучения <i>вызывает существенные затруднения</i>	<i>Не умеет</i> мотивировать самообразование и повышение компетентностного уровня персонала; ориентироваться в выборе индивидуальных и коллективных программ обучения.
<b>владеть</b> стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию; методами проектирования и реализации индивидуальных и коллективных программ обучения;	<i>Владеет</i> стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию; методами проектирования и реализации индивидуальных и коллективных программ обучения.	При стремлении к личностному и профессиональному саморазвитию; при использовании методов проектирования и реализации индивидуальных и коллективных программ обучения <i>допускает ошибки</i> .	стремление к личностному и профессиональному саморазвитию; применение методов проектирования и реализации индивидуальных и коллективных программ обучения; <i>вызывает существенные затруднения</i>	<i>Не владеет</i> стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию; методами проектирования и реализации индивидуальных и коллективных программ обучения.

Таблица 3 – Распределение баллов за выполнение частей теста по дисциплине

Характеристики теста	Задания для оценки освоения содержания предметной области дисциплины		Часть 3 Кейс-задания для оценки освоения компетенций/ частей компетенций, закрепленных за
	Часть 1 Задания для оценки знаний в предметной области дисциплины	Часть 2 Задания для оценки умений и владений в предметной области дисциплины	

			дисциплиной
Количество заданий	20	10	По 1 заданию на компетенцию
Количество баллов за выполнение заданий части(минимум – максимум)	15-30	15-30	21-40
Итого в сумме: баллов (минимум – максимум)	51–100		

Таблица 4 – Шкалы оценивания уровня освоения компетенции/части компетенции и содержания дисциплины

Сумма набранных баллов	Уровни освоения компетенции	Экзамен		Зачет
		Оценка	Буквенный эквивалент	Буквенный эквивалент
86 - 100	Продвинутый	5	отлично	Зачтено
66 - 85	Повышенный	4	хорошо	
51 - 65	Пороговый	3	удовлетворительно	
0 - 50	Первый	2	неудовлетворительно	Не зачтено

Таблица 5. Оценка уровня сформированности компетенций в промежуточной аттестации

Критерии оценивания компетенции	Уровень сформированности компетенции	Итоговая оценка		Оценка по 100-балльной шкале
		Экзамен /зачет с оценкой	зачет	
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, демонстрирует отрывочные знания, не способен решать практические профессиональные задачи, допускает множественные существенные ошибки в ответах, не умеет интерпретировать результаты и делать выводы.	первый	Неудовлетворительно (2)	Не зачтено	Менее 51 балла
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен решать практические профессиональные задачи, допускает несколько существенных ошибок в решениях, может частично интерпретировать полученные результаты, допускает ошибки в выводах.	пороговый	Удовлетворительно (3)	Зачтено	51-65
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен решать практические профессиональные задачи, но допускает отдельные несущественные ошибки в интерпретации результатов и выводах.	повышенный	Хорошо (4)		66-85
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических профессиональных задач. Правильно интерпретирует полученные результаты и делает обоснованные выводы.	продвинутый	Отлично (5)		86-100

### 3) Банк заданий дисциплины

**Раздел 1. Задания для оценки знаний в предметной области дисциплины (по 1,5 балла за задание)**

ВАРИАНТ 1/ 20 ЗАДАНИЙ

1. Кто из ученых впервые выделил пять функций управления?

- а) М. Вебер
- б) А. Маслоу
- в) А. Файоль
- г) Э. Мэйо

2. Отметьте доминирующий фактор достижения социально-экономических результатов в XXI веке.

- а) капитал
- б) труд
- в) земля
- г) знания

3. Отметьте императив современной практики управления организацией.

- а) использование традиционных методов управления
- б) постоянная адаптация
- в) стабильность и неподвижность
- г) долгосрочное планирование

4. На каком этапе принятия управленческого решения обычно оценивают опорные точки роста управляемого объекта, кадровый потенциал и ресурсы?

- а) принятия решения
- б) организации выполнения решения
- в) обоснования общей концепции решения
- г) разработки нескольких вариантов решения

5. Какое качество руководителя первостепенно в кризисных ситуациях?

- а) прагматичное восприятие действительности
- б) оптимизм
- в) исполнительность
- г) коммуникабельность

6. Люди постоянно находятся в состоянии выбора между:

- а) выгодностью предстоящих действий и затратами на их реализацию
- б) правильностью предстоящих действий и оценкой последствий их реализации
- в) выгодностью предстоящих действий и оценкой последствий их реализации
- г) правильностью предстоящих действий и затратами на их реализацию

7. Что должны видеть работники между результатами своей работы и деятельностью фирмы?

- а) возможность получить премию
- б) независимость
- в) взаимодействие
- г) четкую взаимосвязь

8. Участники процесса инновационной коммуникации вместе достигают поставленных целей и делят

- а) риски
- б) популярность
- в) прибыль
- г) убытки

9. *Какие правила действуют для критика при обратной связи?*

- а) быть благодарным и принимать все замечания на свой счет
- б) отрицать критику в свой адрес
- в) стремиться помочь и предлагать конкретные меры
- г) избегать критики и конфликтов

10. *Работники передовых организаций обучаются:*

- а) для передачи знаний другим сотрудникам
- б) в течении всей трудовой деятельности
- в) первого года работы на новой должности
- г) при переходе на следующий уровень обязанностей

11. *В процессе контроля можно пересмотреть стандарты после:*

- а) измерения оценочных показателей
- б) выявления отклонений
- в) сравнения оценочных показателей со стандартными
- г) корректирующих воздействий

12. *В чем суть франчайзинга?*

- а) совместные научные разработки
- б) передача лицензии на коммерческой основе
- в) совместные исследования рынка
- г) горизонтальное равноправное партнерство

13. *Какие инновации определили финансовые результаты компании 'Starbucks'?*

- а) инновации в способе продажи и создании обстановки
- б) инновации в форме проведения финансовых операций
- в) инновации в бизнес-модели и стратегии развития
- г) инновации в способе обучения штатных сотрудников

14. *Какой орган исполнительной власти РФ координирует деятельность сферы научной деятельности для коммерциализации результатов исследований?*

- а) Минэкономразвития РФ
- б) Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
- в) Министерство образования и науки РФ
- г) Министерство промышленности и торговли Российской Федерации

15. *В какую сторону смещается основной принцип формирования организаций в современных условиях?*

- а) абсолютного контроля
- б) специализации
- в) разделения труда
- г) интеллектуального сотрудничества

16. *Call-центр обычно является частью информационно-управляющей системы:*

- а) планирования материальных потоков
- б) управления взаимоотношениями с клиентами
- в) информационной поддержки аналитической деятельности
- г) планирования ресурсов предприятия

17. *Производство как таковое отсутствует в:*

- а) синдикатах

- б) оболочечных компаниях
- в) стратегических альянсах
- г) сетевых организациях

18. *Что объединяет с помощью интеграции использование новых управленческих, маркетинговых и информационных технологий, инновационной активности и творчества людей?*

- а) менеджмент знаний
- б) база знаний
- в) информационные технологии
- г) стратегическое планирование

19. *Почему явные знания перестали быть фактором конкурентоспособности?*

- а) они не имеют осязаемой ценности для предприятий
- б) их можно распространять
- в) их нельзя передать на носителе
- г) их нельзя использовать для создания новых продуктов или технологий

20. *Создание акционерного общества является примером:*

- а) упреждения рисков
- б) диверсификации
- в) хэджирования
- г) диссипации риска

## ВАРИАНТ 2 / 20 ЗАДАНИЙ

1. *Что является главным изменением за 2020–2023 гг. в менеджменте?*

- а) увеличение числа менеджеров
- б) появление компьютеров и роботов
- в) развитие новых возможностей для взаимодействия людей
- г) увеличение числа организаций

2. *Отметьте инструмент современного менеджмента.*

- а) контроль и наказание
- б) стратегические сессии
- в) традиционные методы управления
- г) административные правила

3. *При реализации какого требования принятия стратегических решений может мешать излишний оптимизм и чрезмерная осторожность?*

- а) направленности
- б) своевременности
- в) экономичности
- г) обоснованности

4. *Отметьте самое существенное решение в планировании.*

- а) определение путей достижения результатов
- б) выбор целей
- в) выбор способов
- г) выбор средств

5. *Что происходит с полномочиями индивида при смене должности?*

- а) не получает полномочия новой должности пока не передаст другому сотруднику все полномочия старой
- б) несет полномочия старой и новой должности пока не станет профессионалом на новой должности
- в) сохраняет полномочия старой должности и получает полномочия новой
- г) теряет полномочия старой должности и получает полномочия новой

6. *Какие личные качества сотрудника часто ускользают от внимания менеджеров и руководителей, но оказывают сильное влияние на мотивацию?*

- а) квалификация и потенциал
- б) ценности
- в) мотивы
- г) темперамент и настрой

7. *Развитый коммуникативный ресурс способен:*

- а) сократить расходы компании по уплате налогов на 7%
- б) сократить общие расходы компании
- в) поднять рыночную стоимость компании на 30%
- г) отсрочить долговые обязательства компании

8. *Самой трудной для воплощения формой обратной связи является связь*

- а) снизу-вверх
- б) сверху-вниз
- в) от клиента
- г) между сотрудниками по горизонтали

9. *Что такое бенчмаркинг?*

- а) программа обратной связи между руководством и сотрудниками
- б) форма обучения, основанная на обмене опытом между сотрудниками
- в) методика повышения эффективности работы отдела продаж
- г) процесс внедрения технологий, стандартов и методов работы лучших организаций-аналогов в практику работы организации

10. *Что необходимо сформировать и развить в коллективе, чтобы обратная связь по горизонтали стала обычным делом?*

- а) четкие правила общения между коллегами на одном уровне управленческой иерархии
- б) постоянный контроль обмена информацией между сотрудниками при использовании придуманных руководством правил общения
- в) культуру обратной связи, при которой любая сторонняя оценка и совет воспринимались как благо для сотрудника и для компании в целом
- г) собственную систему правил цифровой этики

11. *На какой стадии управления проводится оценка успешности стратегии?*

- а) реализации стратегии
- б) формирования стратегии
- в) стратегического контроля
- г) доработки стратегии

12. *В чем заключается одна из инноваций компании «Starbucks» в способе продажи кофе?*

- а) продавец спрашивает имя покупателя и называет его по готовности кофе
- б) продавец предлагает бесплатный кофе по подписке
- в) продавец предлагает скидку на кофе при покупке других продуктов
- г) продавец предлагает различные дополнительные услуги при покупке кофе

*13. Какой метод научного исследования является наименее эффективным?*

- а) проб и ошибок
- б) абстракция
- в) прогноз
- г) интуиция

*14. Отметьте решающий фактор в конкурентной борьбе при развитом интеллектуальном и трудовом потенциале организации.*

- а) эффективное воплощение инновации
- б) выгодные условия лицензионной стратегии проведения НИОКР
- в) использование наименьшего количества персонала
- г) разработка инновации

*15. В случае возникновения проблем со сценариями решения клиентских вопросов компании можно рекомендовать внедрение:*

- а) MRP
- б) HRM
- в) ERP
- г) CRM

*16. Какая организация труда соответствует требованиям формирования эффективных современных структур управления?*

- а) самостоятельная
- б) синхронная
- в) групповая
- г) индивидуальная

*17. Мониторинг интеллектуального капитала фирмы является:*

- а) парадигмой стратегии обучения персонала
- б) вводным компонентом менеджмента знаний
- в) основной целью менеджмента знаний
- г) функцией менеджера по управлению знаниями

*18. Что стало всеобщим достоянием благодаря развитию IT-систем и интернета?*

- а) только неявные знания
- б) свободный доступ к явным знаниям
- в) коллективные неявные знания
- г) секретная информация

*19. Какой режим управления рисками чаще всего используется при первых признаках повышения курса доллара по отношению к рублю в российских банках?*

- а) отладочный
- б) обычный
- в) контролирующийся
- г) чрезвычайный

*20. Какой вид интеллекта использует менеджер при принятии решения о*

необходимости преобразований в компании под влиянием изменений внешней среды?

- а) эмоциональный
- б) практический
- в) комбинированный
- г) социальный

**Раздел 2. Задания для оценки умений и владений в предметной области дисциплины (по 3 балла за задание)**

**ВАРИАНТ 1 / 10 ЗАДАНИЙ**

Задания на сопоставление

*1. Категоризируйте характеристики традиционного и нового управления.*

- 1. Традиционное управление
- 2. Новое управление

- а) коллективизм
- б) директива
- в) преимущественно softskills
- г) преимущественно hardskills
- д) Тейлоризм
- е) творческое участие

*2. К какому виду прогнозирования можно отнести предложенные процессы и проблемы?*

- 1. Долгосрочный
- 2. Среднесрочный
- 3. Краткосрочный

а) текущие хозяйственные процессы, изменение объема и структуры спроса населения

б) масштабные научно-технические проблемы, вопросы экологии и глобализации

в) создание и освоение новых видов продукции, реализация инновационных проектов, развитие внешнеэкономических связей

*3. К какому виду коммуникации относятся приведенные примеры?*

- 1. Инновационная
- 2. Внутренняя поддерживающая
- 3. Внешняя поддерживающая

а) корпоративная система обучения сотрудников

б) мониторинг новейших исследовательских разработок в области лечения раковой опухоли

в) рекламная кампания с PR-поддержкой в прессе

*4. Разграничьте объекты и предметы контроля.*

- 1. Объект
- 2. Предмет

а) организация и проведение конкурса в администрации на лучший объект городской

среды

б) повышение количества пенсионеров, состоящих на учете в центре социальной поддержки

в) динамика работы городской администрации

г) деятельность социального центра

д) развитие сталелитейного завода в ближайшие пять лет

е) среднее время запуска нового станка на сталелитейном заводе

5. *Классифицируйте критерии оценки инновационных проектов по характеристикам.*

1. Рыночный

2. Социально-экономический

3. Научно-технический

а) замещение импорта

б) повышение экономической эффективности использования труда

в) степень новизны

г) повышение экспорта

д) обеспечение населения энергией

е) поддержка лидирующего положения российской науки в промышленности

Задания с выбором одного или нескольких вариантов ответа

6. *Что является коммуникацией в менеджменте?*

а) ведение табеля посещаемости

б) обмен опытом между коллегами

в) составление отчета о проведенном совещании

г) редактирование текста предстоящего выступления

д) совещание

е) корпоративное мероприятие

7. *Старинные малахитовые чаши изготавливались в закрытых цехах. Группы мастеров определяли, как правильно обрабатывать огромную малахитовую глыбу, чтобы получилось неповторимое произведение искусства. Это пример*

а) неявного группового знания

б) явного группового знания

в) неявного индивидуального знания

г) явного индивидуального знания

8. *Отметьте атрибуты команды.*

а) сплоченность

б) анархия

в) равноправие абсолютно всех членов команды

г) общие ценности

д) лидер

е) дискоординация

9. *К какому структурному методу управления конфликтами можно отнести назначение консультанта в отдел, где сотрудники не могут определить график своей работы и постоянно конфликтуют из-за этого?*

а) «разведению» подразделений

- б) специальному интеграционному механизму
- в) слиянию и наделению общей задачей подразделений
- г) директиве руководителя

10. Что из нижеперечисленного является мотивом?

- а) честность как черта характера
- б) ответственность перед коллегами
- в) увеличение оплаты труда
- г) отдельное место на парковке перед офисом
- д) уважение к коллективу
- е) уважение в коллективе

## ВАРИАНТ 2 / 10 ЗАДАНИЙ

### Задания на сопоставление

1. Составьте пары из теорий управления по их сути

1. Теория Z
2. Теория Y
3. Теория X

а) Является компромиссом между крайними подходами, приближенным к реальной действительности

- б) жесткая модель управления
- в) мягкая модель управления

2. Составьте пары из видов и технологий менеджмента

1. специальный менеджмент
2. менеджмент знаний
3. бенчмаркинг

а) процесс идентификации, использования и передачи информации, которую люди могут создавать, совершенствовать и применять

б) управленческая технология внедрения в работу организации подходов к работе, взятых у лучших организаций

в) предполагает выработку специфических для данного вида деятельности особых приемов, методов и технологий управления, носит в большей мере прикладной характер, в развитии опирается на обобщение практики управления в соответствующих сферах

3. Сопоставьте основные плюсы принципов организационной деятельности с их видами.

1. Демократизация
2. Централизация

- а) усиление мотивации
- б) успешная координация
- в) противодействие бюрократии
- г) усиление ответственности
- д) эффект специализации
- е) стандартизация и унификация

4. *Разграничьте вопросы, на которые отвечает миссия и цель компании.*

1. Миссия
2. Цель

- а) Каковы основные принципы деятельности организации?
- б) Когда сотрудников нужно обучить для наименьшего отрыва от производства?
- в) Сколько новых предприятий нужно открыть, чтобы достичь нужного уровня дохода?
- г) Кто основные потребители?
- д) Для чего существует организация?
- е) Какой объем продукции нужно выпустить в ближайший месяц?

5. *Рассортируйте юридические лица по типам.*

1. Коммерческая
2. Некоммерческая

- а) агрокомплекс к
- б) союз агрономов н
- в) колбасный завод к
- г) молочная ферма к
- д) фонд помощи фермерам на пенсии н
- е) общественное объединение сыроваров н

Задания с выбором одного или нескольких вариантов ответа

6. *Что из нижеперечисленного можно отнести к факторному анализу?*

- а) анализ стоимости труда в зависимости от региона внутри страны
- б) разница в стоимости ресурсов во внешней и внутренней среде государства
- в) выявление факторов, тормозящих экономический рост путем сопоставления конечных результатов разных предприятий
- г) использование экономико-математических моделей
- д) анализ структурных сдвигов технологии производства
- е) анализ зависимости социального расслоения населения от изменения факторов воздействия внешней среды государства

7. *Отметьте случаи использования рефрейминга.*

- а) она постоянно заворачивает все наши макеты на доработку, зато при этом никогда не возникает проблем в типографии
- б) наш начальник требует полной самоотдачи, работа очень напряженная, зато наши проекты побеждают в международных конкурсах и премии растут
- в) ты долго работаешь над отчетом, зато теперь мы уверены, что тебе этого поручать не стоит
- г) она постоянно заворачивает все наши макеты на доработку, нужно подобрать другого менеджера для сдачи макетов
- д) ты долго работаешь над отчетом, зато теперь мы уверены, что все тщательно проверено
- е) наш начальник требует полной самоотдачи, работа очень напряженная, это сигнал к тому, что нужно пересмотреть систему оплаты труда

8. *Какой принцип контроля нарушает менеджер Сергей, если дает поручение своим сотрудникам фотографировать для отчета концерт в социальном центре и публикует на сайте снимки без согласия изображенных на них людей?*

- а) легитимности
- б) минимальной достаточности
- в) действенности
- г) объективности

9. Сотрудники типографии точно знают, что нужно делать, если для срочного выпуска газеты пришла бумага серого оттенка вместо белого. Они отбеливают ее по заранее выработанной схеме. Это пример:

- а) явного группового знания
- б) неявного индивидуального знания
- в) явного индивидуального знания
- г) неявного группового знания

10. Что оказывает влияние на жизнестойкость организации.

- а) дефицит
- б) импровизация
- в) фантазия
- г) фундаментальная система ценностей
- д) упрощенное понимание безопасности
- е) бриколаж

### **Раздел 3. Кейс-задания для оценки освоения компетенций / частей компетенций, закрепленных за дисциплиной (20 баллов за одно кейс-задание)**

#### **ОПК-1. Способен принимать обоснованные организационно-управленческие решения при решении задач профессиональной деятельности**

##### **ВАРИАНТ 1**

###### Кейс-задание 1:

В связи с цифровизацией системы управления руководители организации поставили задачу измерить результаты деятельности сотрудников. Для этого было принято решение внедрить количественные методы расчета, в частности показатель «возврат инвестиций в персонал», который показывает отношение вознаграждения и других выплат сотрудникам к доходу, который в финансовом выражении принесла их деятельность в компании.

*Сформулировать показатели оценки результатов обучения менеджера по продажам современным технологиям взаимодействия с клиентами, если его обучение стоило 50000 рублей, а после обучения среднемесячный объем продаж менеджера вырос с 350 000 до 500000 рублей.*

##### **ВАРИАНТ 2**

###### Кейс-задание 1:

Компания по производству погонажных изделий из дерева (доски, вагонка, плинтуса, мебельные щиты и др.) ощутила изменения рынка в связи с тем, что ценовая конкуренция больше не работает, продавать прежний ассортимент стало сложнее. Компания утратила лидерские позиции и сосредоточилась на развитии цифровых двойников продуктов с внедрением новых технологий обработки изделий. Задание. Для реализации стратегии компании необходимо сформулировать содержание этапов цифровой трансформации в следующей последовательности:

1. Провести диагностику цифровой зрелости модели бизнеса компании.
2. Оценить наличие разрывов в цепочке создания ценности для клиентов.
3. Найти маржинальные сегменты собственных клиентов и предложить дополнительные сервисы, более маржинальные, чем базовые продукты.

**ОПК-5. Способен применять современные образовательные технологии, включая информационно-коммуникационные технологии, в сфере своей профессиональной деятельности**

**ВАРИАНТ 1**

Кейс-задание 2:

Задачами проведения организационного обучения персонала являются:

- приобретение специфических знаний;
- развитие необходимых навыков и способностей;
- развитие соответствующего отношения к происходящим изменениям в организационной среде.

1. *Определить, какой из методов, приведенных в таблице, может быть наилучшим для решения каждой из трех задач.*

Метод обучения	Приобретение знаний	Развитие способностей	Изменение отношения
Инструктаж			
Наставничество			
Консультирование			
Метод «тени»			
Демонстрация приемов работы			
Метод усложняющихся заданий			
«Оставление на произвол судьбы»			
Работа под руководством специалиста			
Моделирование ситуаций			
Круглые столы			

2. *Описать элементы системы развития персонала.*
3. *Сформулируйте принципы развития персонала.*
4. *Преимущества развития персонала для организации*

**ВАРИАНТ 2**

Кейс-задание 2:

Задачами проведения организационного обучения персонала являются:

- приобретение специфических знаний;
- развитие необходимых навыков и способностей;
- развитие соответствующего отношения к происходящим изменениям в организационной среде.

1. *Определить, какой из методов, приведенных в таблице, может быть наилучшим для решения каждой из трех задач.*

Метод обучения	Приобретение знаний	Развитие способностей	Изменение отношения
Дискуссии			
Участие в специальных проектах			

Мозговая атака			
Учебные фильмы			
Стажировки			
Участие в научно-практических конференциях			
Деловые игры			
Тренинги			
Дистанционное обучение			
Лекции			

2. *Раскрыть цели и задачи организационного развития персонала.*
3. *В чем суть проблемного обучения?*
4. *Какова сущность базовых потребностей развития и обучения персонала?*

**Ответы (ключи) заданий по дисциплине**

**Вариант 1**

Часть банка заданий	Номер/название заданий/ кейс-заданий	Правильный ответ (ключ)
<b>Часть 1</b>		
Задания для оценки знаний в предметной области дисциплины	1	в
	2	г
	3	б
	4	в
	5	а
	6	а
	7	г
	8	а
	9	в
	10	б
	11	б
	12	б
	13	а
	14	а
	15	г
	16	б
	17	б
	18	а
	19	б
	20	г
<b>Часть 2</b>		
Задания для оценки умений и владений в предметной области дисциплины	1	1а,б,г,д 2в,е
	2	1б 2в 3а
	3	1б 2а 3в
	4	1в,г,д 2а,б,е
	5	1а,г 2б,д 3в,е
	6	б,д,е
	7	а
	8	а,г,д
	9	г
	10	а,б,д

**Вариант 2**

Часть банка заданий	Номер/название заданий/ кейс-заданий	Правильный ответ (ключ)
<b>Часть 1</b>		
Задания для оценки знаний в предметной области дисциплины	1	в
	2	б
	3	г
	4	б
	5	г
	6	б
	7	в

	8	а
	9	г
	10	в
	11	в
	12	а
	13	а
	14	а
	15	г
	16	в
	17	г
	18	б
	19	в
	20	в
<b>Часть 2</b>		
Задания для оценки умений и владений в предметной области дисциплины	1	1а 2в 3б
	2	1в 2а 3б
	3	1а,в,г,д 2б,е
	4	1а,г,д 2б,в,е
	5	1а,в,г 2б,д,е
	6	в,д,е
	7	а,б,д
	8	а
	9	а
	10	б,г,е

**Критерии оценки кейс-заданий по компетенции, закрепленной за дисциплиной:**

1. Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса. **(20 баллов)**

2. Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией. **(16-19 баллов)**

3. Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии. **(11-15 баллов)**

4. Кейс решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию. **(0-10 баллов)**

---

#### 4) Список литературы

1. Гапоненко, А.Л. Менеджмент : учебник для вузов / А. Л. Гапоненко [и др.] ; под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17696-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535840>
  2. Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 566 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07327-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510549> .
  3. Уринцов, А.И. Управление знаниями. Теория и практика : учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Уринцов [и др.] ; ответственный редактор А. И. Уринцов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 255 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18720-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/545435> .
  4. Шапкин, И.Н. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. Н. Шапкин [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 589 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09158-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544945> .
-